

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza a zhodnocení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením na trhu práce
v ČR

Analysis and Evaluation of Unemployment of the Disabled Persons in the Labour
Market in the Czech Republic

Student:	Martina Skřivánková
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Vojtěch Beck

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání bakalářské práce

Student: **Martina Skřivánková**

Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa

Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa

Téma: **Analýza a zhodnocení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením
na trhu práce v ČR**
**Analysis and Evaluation of Unemployment of the Disabled Persons in
the Labour Market in the Czech Republic**

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení (charakteristika) trhu práce a nezaměstnanosti
3. Charakteristika osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce
4. Zhodnocení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

AUGUSTA, Vítězslav. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2014. ISBN 978-80-260-6239-4.

BOLAND, Tom and Ray GRIFFIN. *The sociology of unemployment*. Manchester: Manchester University Press, 2015. ISBN 0719097916.

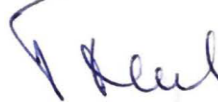
POŠTA, V., L. MACÁKOVÁ a T. PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Vojtěch Beck**

Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 10.05.2019



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeška!
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 10. května 2019



Vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Tímto bych ráda chtěla poděkovat Ing. Vojtěchovi Beckovi za odborné vedení, cenné rady a připomínky. Zejména však za ochotu a věnovaný čas v průběhu zpracování této bakalářské práce.

OBSAH

1	ÚVOD A CÍL PRÁCE	5
2	CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOSTI.....	7
2.1	Trh práce.....	7
2.2	Základní faktory trhu práce	7
2.3	Nezaměstnanost	8
2.3.1	Vývoj míry nezaměstnanosti	9
2.3.2	Typy nezaměstnanosti.....	11
2.4	Rizikové skupiny na trhu práce	13
2.4.1	Rozdíl mezi osobou zdravotně postiženou a znevýhodněnou osobou.....	16
2.5	Vymezení pojmu podle zákona o důchodovém pojištění	17
2.6	Podpora státu při vytváření pracovních míst pro OZP	17
2.6.1	Výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP	20
2.6.2	Dávky pro osoby se zdravotním postižením	21
2.7	Demotivační faktory na straně osob se zdravotním postižením	22
2.8	Demotivační faktory na straně zaměstnavatele	23
3	CHARAKTERISTIKA OZP A JEJICH POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE ..	24
3.1	Postavení zdravotně postižených po roce 1989 v ČR.....	24
3.2	Druhy politiky zaměstnanosti v ČR zaměřené na podporu zaměstnanosti OZP	26
3.3	Státní politika zaměstnanosti	26
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti	28
3.3.2	Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.....	29
3.3.3	Pasivní politika zaměřena na OZP	35
3.4	Podpora zaměstnavatele při zaměstnávání OZP.....	35
3.4.1	Pracovní rehabilitace.....	35

3.4.2	Příprava k práci	36
3.4.3	Chráněný trh práce	36
3.4.4	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením.....	37
3.4.5	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce.....	37
3.4.6	Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.....	38
3.5	Nezaměstnanost v Olomouckém kraji	39
3.6	Míra nezaměstnanosti	40
3.6.1	Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Olomouckém kraji	41
3.6.2	Vývoj délky nezaměstnanosti	42
3.7	Osoby se zdravotním postižením v Olomouckém kraji.....	43
3.7.1	Volná pracovní místa	43
4	ANALÝZA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	47
4.1	Vyhodnocení analýzy na základě dotazníkového šetření provedeného ve firmách v Olomouckém kraji	47
4.2	Vyhodnocení analýzy na základě dotazníkového šetření provedeného mezi klienty úřadu práce se zdravotním postižením.....	58
4.2.1	Vyhodnocení analýzy na základě položených otázek úřadu práce.....	64
4.3	Návrhy a doporučení	66
5	ZÁVĚR.....	69
	Seznam použité literatury	71
	Seznam zkratk.....	75
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

Práce je nedílnou součástí života každého z nás. Chodit do práce je pro každého zdravého jedince samozřejmostí. Někdo takovou možnost nemá, jako například osoby se zdravotním postižením, které se v této oblasti setkávají s každodenními překážkami a bariérami. Nezaměstnanost řeší nejenom nezaměstnaný jedinec, ale také každý stát, a to pomocí nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Právě z těchto důvodů téma bakalářská práce zní „Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením na trhu práce v České republice“.

Práce je přirozenou potřebou každého člověka a nezaměstnanost přináší pro každého člověka výraznou životní změnu, a to nejen psychického hlediska, ale i z ekonomického. V dnešní době má Česká republika jednu z nejnižších nezaměstnaností v EU, ale i přesto počet OZP neustále narůstá, a taktéž i jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných. Nezaměstnanost je daleko komplikovanější u osob se zdravotním postižením než u zdravé společnosti. A pokud se k tomu přidají faktory jako špatná dostupnost, nesoulad pracovních míst na trhu práce či věk jedince, stává se pro společnost tato osoba velmi špatně uplatnitelná a spadá většinou do dlouhodobé nezaměstnanosti.

V této práci jsou k naplnění cíle použity metody jako komparace, analýza, dedukce, deskripce či dotazníkové šetření. Je zde zodpovězena otázka, jak tuto situaci vnímají zaměstnavatelé, zaměstnanci z řad OZP a ÚP a jaké nástroje či opatření by napomohly ke snížení nezaměstnanosti této cílové skupiny.

Jak vyplývá ze zadání, práce je rozdělena do pět kapitol. Druhá kapitola se zabývá informacemi o celkové nezaměstnanosti, které jsou čerpány z odborné literatury, ale také především z legislativy. V teoretické části jsou definovány různé druhy nezaměstnanosti, ukázány příčiny jejich vzniku a je zde prakticky srovnán vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. Z větší části je práce orientovaná na rizikové skupiny na trhu práce, a to především na OZP. Jsou zde rovněž představeny formy podpory státu, výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP a demotivační faktory na straně zaměstnavatele či osob s postižením.

Třetí kapitola je zaměřena na postavení OZP na trhu práce a na podpoře státní politiky zaměstnanosti. Důležitým bodem ve třetí kapitole je analytická část, která je zaměřena na nezaměstnanost v Olomouckém kraji za období 2014–2018 a jeho okresech. Ve zkoumaném kraji je sledován vývoj nezaměstnanosti, jaký je vývoj volných pracovních míst a uchazečů a kolik připadá uchazečů na 1 volné pracovní místo.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na komparaci dotazníkových šetření jak z hlediska osob s handicapem, tak i z hlediska firem a ÚP, které tyto podpory poskytují. Dále jsou zmíněny doporučení a návrhy ke snížení nezaměstnanosti těchto osob.

Cílem práce je vyhodnocení postavení OZP na trhu práce z hlediska identifikace jejich potřeb, bariér a motivačních faktorů na trhu práce, a to jak z pohledu zaměstnavatelů, tak i ze strany OZP v Olomouckém kraji na základě vyhodnocení zjištěných výsledků vlastního realizovaného dotazníkového šetření. Na základě získaných výsledků a informací z odborné literatury je navrženo řešení ke snížení nezaměstnanosti OZP a k lepšímu uplatnění OZP na trhu práce (v podkapitole 4.3 návrhy a doporučení). Dílčím cílem práce je vymezení situace a postavení OZP na trhu práce v Olomouckém kraji.

2 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE A NEZAMĚSTNANOSTI

Hlavním cílem této kapitoly je charakterizovat trh práce, druhy a typy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku. Prakticky bude srovnán vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. Teoreticky zde bude vymezeny na rizikové skupiny na trhu práce a také zde bude představen systém podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP).

2.1 Trh práce

Kučerová V. (2013) tvrdí, že trh je místo, kde se střetává nabídka práce (lidé nabízí svou práci a taktéž se o práci uchází) s poptávkou práce (tzn. kde vláda, firma či domácnosti nabízejí zaměstnání). Lze tedy hovořit o tom, že trh práce je specifickým trhem, jelikož je zde nabízen cenný ekonomický faktor – práce. Samotným hodnocením na trhu práce je výkon, respektive cena práce, která je ekvivalentní mzdě. Mzda jako taková je definována ust. § 109 odst. (2) v zákoně č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, zákoníku práce takto: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.*“

Pokud se však člověk rozhodne nepracovat, dá se říci, že tzv. obětuje mzdu na úkor svého volného času. Ušlá mzda je tak jeho obětovanou příležitostí. Obecně lze tedy říct, že mzda je cenou volného času (Škapa S., 2012).

2.2 Základní faktory trhu práce

Trh práce je tvořen třemi základními faktory: poptávkou po práci, nabídkou práce a rovnováhou na trhu práce.

Poptávka po práci

Poptávka po práci je založena na stejném principu jako poptávka po jiných výrobních faktorech. Je tedy odvozena od poptávky po produktech nebo službách, které jsou prací, a i jinými faktory produkovány. Vztah mezi poptávkou po práci a poptávkou po produktech či službách je velmi vysoký, pokud roste poptávka po produktech, roste také poptávka po práci

a naopak. Poptávku po práci nevytvářejí lidé, kteří hledají zaměstnání, ale organizace. Potřebují do organizace nabrat pracovníky, kteří odvedou práci, a vytvoří tak statky, které jsou od organizací poptávané (Škapa S., 2012).

Nabídka práce

Nabídka práce je tvořena lidmi různých profesí. Je to množství práce, které jsou zaměstnanci ochotni nabízet na trhu práce za určitou mzdu. Dá se tedy říct, že nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek svého volného času s užitek plynoucím mu z výrobků a služeb, které si může nakoupit za mzdu, kterou získá obětováním volného času a nabízením více práce (Kučerová V., 2013).

Nabídka pracovních sil je závislá na výši reálné mzdy a mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času (za mezní újmu se dá považovat např. přírůstek opotřebení člověka či znechucení rostoucí s každou odpracovanou hodinou) (Kučerová V., 2013).

Škapa S. (2012) říká, že samotná nabídka práce je pod vlivem dvou efektů – substitučního a důchodového. **Substituční efekt** převládá při nižší mzdové sazbě. Tím, že mzdová sazba roste, roste i zájem o práci. Vyšší mzda člověka motivuje k nabízení více práce, i přesto, že ji nabízí na úkor svého volného času. **Důchodový efekt** naopak převládá při vyšší mzdové sazbě. Čím vyšší má člověk mzdu, tím více volného času si může dovolit, a svoje potřeby tak může uspokojovat i při omezení pracovní nabídky. Znamená to tedy, že nabídka práce klesá, člověk dává přednost volnému času před prací. Tyto dva efekty působí proti sobě, jelikož růst mzdy člověka motivuje k tomu, aby chtěl méně volného času (substituční efekt), ale zároveň si bude chtít dopřát více volného času (důchodový efekt).

Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká tehdy, když je vyrovnána nabídková a poptávková křivka. Jedná se tedy o stav, kdy domácnosti při dané reálné mzdě nabízejí tolik práce, kolik se jim vyplatí, a firmy najímají takový počet zaměstnanců, kolik najmout chtějí. Zároveň je důležitý předpoklad, že je pro ně výhodná rovnovážná mzda, která je průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce (Buchtová B. a kol., 2002).

2.3 Nezaměstnanost

Jurečka V. a kol. (2010) tvrdí, že nezaměstnanost se dotýká převážně obyvatelstva v produktivním věku, což je doba od ukončení školní docházky do odchodu do důchodu.

V tomto smyslu je populace rozdělována do dvou skupin: skupiny **ekonomicky aktivního obyvatelstva** (sem se řadí zaměstnaní a nezaměstnaní) a skupiny **ekonomicky neaktivního obyvatelstva**.

Do skupiny zaměstnaní je možno zařadit lidi, kteří mají zaměstnání buď na plný nebo částečný úvazek. Nezaměstnaná osoba je definována jako taková, která zaměstnání nemá, ale usilovně hledá pracovní místo. Nezaměstnaná osoba je také evidována na úřadu práce (dále jen ÚP), na který dochází dvakrát do měsíce a je schopná nastoupit v co nejkratší době na uvolněné místo (Jurečka V. a kol., 2010).

Do skupiny neaktivního obyvatelstva patří ostatní osoby, které nemají zaměstnání a ani nemají zájem a chuť práci hledat. Jsou zde zařazeny osoby v domácnosti, které se starají o malé dítě nebo členy rodiny s handicapem. Dále také zdravotně postižení, kterým zdravotní stav znemožňuje vstup na trh práce, studenti, kteří se připravují na povolání po ukončení školy, a v neposlední řadě osoby, které po dlouhodobém úsilí stále nenašly práci (Jurečka V. a kol., 2010).

Boland T. and Griffin R. (2015) se opírá o deprivací teorii, která vychází ze sociální a psychologické studie. Tato teorie se soustředí na 5 důsledků nezaměstnanosti. Prvním z nich, je ztráta sociálního statusu, který má za důsledek to, že nezaměstnaný člověk ztrácí uznání a mezilidský respekt u některých lidí. Se ztrátou zaměstnání souvisí i ztráta sociálního kontaktu především s lidmi z práce. Už nesdílí společnou kancelář, tak nemají důvod udržovat kontakt. Dalším následkem ztráty práce je, že nezaměstnaná osoba přijde o pravidelný režim, který si nastavila při chození do práce. Nezaměstnaná osoba má tedy dostatek volného času, který se může jevit jako příležitost ke hře či rekreaci, ale je zřetelné, že není smysluplně využíván, proto nemá smysl. Tím pádem se čas stává volným časem, který může být zpočátku vzrušující, ale v mnoha případech se změní na nudu a rozptýl. Teorie deprivace říká, že práce je základním bodem lidské přirozenosti a ve společnosti je vysoce ceněna.

2.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Výpočet míry nezaměstnanosti se zjišťuje jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních, ekonomicky aktivních sil. (Tichá M., 2015).

„Vývoj míry nezaměstnanosti na počátku nového tisíciletí vykazovala česká ekonomika mírný růst, který nestačil absorbovat nezaměstnané, a míra nezaměstnanosti se tak pohybovala

mezi 7-8 %. Silný růst ekonomiky v předkrizových letech se projevil i v poklesu míry nezaměstnanosti. Od roku 2004 do roku 2008 se míra nezaměstnanosti snížila skoro na polovinu a patřila mezi nejnižší v celé Evropské unii. Vypuknutí krize se na trhu práce projevilo v rychlém nárůstu míry nezaměstnanosti, která se v Evropské unii jako celku v posledních letech pohybovala kolem 10 %. V České republice se, i přes opětovný návrat do recese v posledních dvou letech, míra nezaměstnanosti stabilizovala kolem 7 % až do roku 2015.“ (Pošta V., 2015, str. 15)

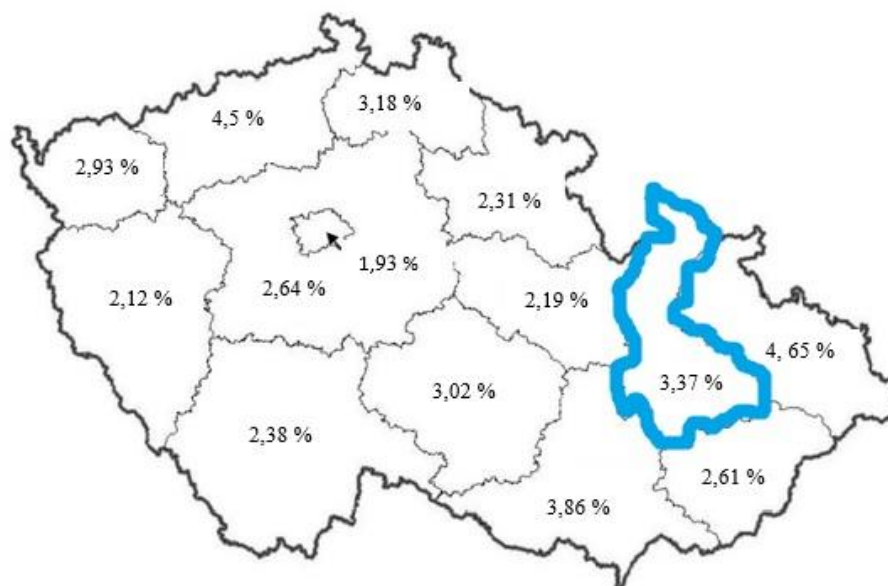
V poslední době se kontinuálně snižuje míra nezaměstnanosti a v roce 2018 byla dokonce nejnižší za posledních 19 let, a to i v rámci celé Evropské unie. Lze tak hovořit o tom, že české ekonomice a hrubému domácímu produktu se v posledních letech daří.

Samotnou registrovanou nezaměstnanost zjišťuje a vypočítává pravidelně Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), přičemž jako hlavní ukazatele zdůrazňují: **obecnou míru nezaměstnanosti**, která se chápe jako ukazatel, který je vypočítáván na základě výběrového šetření pracovních sil, na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a také **registrovanou míru nezaměstnanosti**, která je vypočítávána na základě údajů z ÚP, kde jsou uvedeny pouze nezaměstnané osoby evidované na úřadu práce. Od ledna 2013 je registrovaná míra nezaměstnanosti nově nahrazena a MPSV přechází na nový ukazatel v ČR s názvem **podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel má jinou úroveň, kvůli odlišné definici, a tudíž je nesrovnatelný s původními ukazateli (Tichá M., 2015).

Nezaměstnanost v určitých regionech

Jak lze spatřit na obr. 2.1, který postihuje podíl nezaměstnaných osob v okresech Olomouckého kraje (dále jen OLK) ke dni 31. 12. 2018, bylo dle ČSÚ (2018) v ČR evidováno celkem 231 534 uchazečů o zaměstnání (dále jen UoZ), z toho 14 801 UoZ v OLK. Celkový průměr nezaměstnanosti je 3,1 % (CZSO, 2018). Dále lze také vidět, že největší nezaměstnanost je v Moravskoslezském a Ústeckém kraji, a naopak nejnižší nezaměstnanost je v kraji Hlavní město Praha a v kraji Plzeňském. Je to způsobeno zejména velkým množstvím společností (a služeb), které v kraji Hlavní město Praha sídlí, dále také díky vyššímu vzdělání v tomto kraji. V rámci všech krajů se řadí OLK na 11. místo s nezaměstnaností 3,37 %. V současné době mají zaměstnavatelé největší zájem zejména o stavební profese a montážní dělníky, řidiče nákladních aut, uklízečky, skladníky, kuchaře, zdravotní sestry, a hlavně profese v technických oborech.

Obr 2.1 - Mapa ČR znázorňující nezaměstnanost (%) v jednotlivých krajích k datu 31. 12. 2018



Zdroj: Vlastní zpracování dle CZSO (2018)

2.3.2 Typy nezaměstnanosti

Kromě klasického dělení nezaměstnanosti na dobrovolnou a nedobrovolnou je možné nezaměstnanost dále dělit podle příčin vzniku na frikční, strukturální a cyklickou. Dále je možno rozlišovat nezaměstnanost podle délky nezaměstnanosti a složení nezaměstnaných (Kučerová V., 2013).

Frikční nezaměstnanost

Působením jejího vzniku je životní cyklus obyvatelstva. A to v důsledku neustálého pohybu lidí z jednoho regionu do jiného, s hledáním nového zaměstnání. Jedná se o normální změny zaměstnání v důsledku stěhování, hledání práce po mateřské či po absolvování školy (Jurečka V. a kol., 2010).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem tržních ekonomik. Při recesi ekonomiky klesá produkce a firmy své zaměstnance propouštějí (Jurečka V. a kol., 2010).

Mareš (2002) uvádí, je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. Ta je příznačná jak pro stavebnictví a zemědělství, tak i služby.

Cyklická nezaměstnanost je závislá na délce trvání, která způsobuje ekonomický i politický problém. Je způsobena nevyužitím potenciálu z důvodu nedostatečné poptávky po výrobcích a nízkou poptávkou po pracovní síle a zboží (Kučerová V., 2013).

Strukturální nezaměstnanost

Samotný charakter strukturální nezaměstnanosti plyne ze struktury změn národního hospodářství, které jsou způsobeny tím, že některá odvětví zaniknou a tím způsobí rozmach jiných odvětví. Tím vznikne rozpor mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po práci. Lidé musí získat novou kvalifikaci, eventuálně se musejí za práci přestěhovat, a to má za následek, že strukturální nezaměstnanost bývá zpravidla delší než frikční nezaměstnanost (Kučerová V., 2013).

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je taková, kdy nezaměstnaný hledá práci, ale nechce při dané situaci na trhu práce a při současných mzdách pracovat. Pracovní trh nabízí práce, ale není o ně zájem anebo lidé bez práce nechtějí pracovat vůbec a preferují svůj volný čas, žijí z podpor vyplácených v nezaměstnanosti či z charit (Krebs V. a kol., 2005).

Nedobrovolná nezaměstnanost

Do nedobrovolné nezaměstnanosti zahrnujeme všechny jedince, kteří aktivně hledají práci, ale bohužel neúspěšně. Pracovníci by chtěli pracovat i za nižší mzdu, ale je jich více, než pracovních míst. Firmy nabírají jenom kvalifikované a prověřené pracovníky (Jurečka V. a kol., 2010).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost se dá posuzovat také podle doby jejího trvání. Dlouhodobá nezaměstnanost je zátěží pro ekonomiku státu, a to nejen vyššími náklady na podpory, které se s délkou trvání nezaměstnanosti zvyšují, ale i zařazení je zpět na trh práce (Mareš P., 2002).

Ztráta zaměstnání má na člověka neblahý vliv, ovlivňuje nejen zdravotní stav a psychiku, ale i motivaci, což způsobuje menší zájem ze strany zaměstnavatelů (Buchtová B. a kol., 2002).

Skrytá nezaměstnanost

Zde jsou řazeny osoby, které nemají zaměstnání, nehledají si ho a nejsou registrovány na ÚP v ČR. Práci si hledají sami nebo prostřednictvím sociálních sítí či přímo

u zaměstnavatele bez registrace na ÚP. Patří sem lidé v předdůchodovém věku, mladiství a ženy po rodičovské dovolené (Mareš P., 2002).

2.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Zařadit na trh práce i osoby s různými formami postižení je velmi důležité nejen pro snižování nezaměstnanosti, ale i z hlediska začleňování těchto skupin na trh práce a zvýšení jejich motivace k práci. Dlouhodobá nezaměstnanost se dotýká určitých skupin a je ovlivněna různými charakteristikami, a to zejména věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím, příslušností k etnické skupině. Tyto charakteristiky tak vedou k riziku opakované nezaměstnanosti (Buchtová B. a kol., 2002).

Červinka T. (2012) vymezuje tyto faktory, které ovlivňují vyloučení z trhu práce. Na mikroúrovni se jedná o:

- kvalifikaci,
- vzdělání,
- a vysoký či nízký věk a zhoršený zdravotní stav.

Kromě zhoršeného zdravotního stavu a věku bereme na mezoúrovni na vědomí postoje zaměstnavatelů či diskriminaci ze strany zaměstnavatelů (Červinka T., 2012).

Tichá M. (2015) tvrdí, že k největší skupině nezaměstnaných patří lidé s nízkým vzděláním, dlouhodobě se podílející na nezaměstnanosti z více než 50 %. Dále jsou to genderové rozdíly způsobující újmu ženám, přičemž v posledních letech je jejich podíl stále okolo 51–53 % z celkového počtu nezaměstnaných. Do této skupiny patří dále mladí lidé a lidé nad 55 let.

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění od 1. 1. 2018 se věnuje uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě potřebují.

Osoby starší 50 let

Osoby starší 50 let jsou nejobtížněji umístitelní uchazeči na trhu práce.

MPSV (2018) ve své statistice vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018 zmiňuje, že celkový počet uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let byl 84 374 osob na konci roku 2018. Kotíková J. (2003) také uvádí, že zaměstnavatelům nemusí úplně

vyhovovat starší lidé, kteří mají získané různé návyky díky celoživotní praxi. Dalším problémem je, že starší osoby nemají zájem o další vzdělávání.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Mareš P. (2002) tvrdí, čím déle jsou lidé bez práce, tím menší mají šanci práci opět najít. Osoba dlouhodobě nezaměstnaná ztrácí motivaci, získává pocit bezmocnosti, což může mít velký vliv na psychickou stránku jedince a vést až k depresím. Dlouhodobá nezaměstnanost má tak negativní dopad na jedince samotného i na společnost okolo něj.

MPSV (2018) uvádí, že počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni déle než 12 měsíců, činil 29 101 osob v roce 2017 a v dalším roce 2018 se snížil na celkových 19 613 osob.

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Buchtová B. a kol. (2002) říká, že do této skupiny je možné zařadit mladé lidi a absolventy základních škol, kteří nemají příliš velký zájem o práci a nemají dostatečnou kvalifikaci pro uplatnění se na trhu práce. Dále do této kategorie spadají i osoby po výkonu trestu či osoby závislé na alkoholu. U těchto osob je důležitá komunikace nejen s ÚP, ale i s kurátorem.

Buchtová B. a kol. (2002, str. 113) tvrdí, že: *„Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělování se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („new-underclass“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu.“*

Absolventi

Za absolventa je považována osoba, která vstupuje do práce odpovídající její kvalifikaci. Absolventem se chápe nejen fyzická osoba, která po skončení studia vstupuje do práce, ale i zaměstnanec, jehož doba praxe po ukončení školy nepřesáhla dva roky (Červinka T., 2012).

Michalík J. a kol. (2011) tvrdí, že absolventi z řad OZP patří k nejrizikovějším skupinám při uplatnění na trhu práce. Vzdělání je nezbytnou součástí života každého z nás. Ve škole tyto osoby tráví poměrně velkou část života, proto by měli mít stejná práva, potřeby a povinnosti jako všichni ostatní. Obecně lze říci, že žáci, kteří se vzdělávají v prostředí běžných škol, jsou pak lépe připraveni na život v „otevřené“ společnosti s jejími nástrahami a riziky. Speciální školy pak lépe reagují na specifika daného postižení, ale záleží na konkrétní situaci člověka.

Dle MPSV (2018) bylo ke dni 30. 9. 2018 bylo evidováno celkem 10 530 absolventů škol.

Osoby se zdravotním postižením

V dokumentu Organizace spojených národů (dále jen OSN) v deklaraci práv OZP je vymezeno, že: *„Zdravotně postižená osoba je jakákoliv osoba, která není úplně nebo zčásti schopna zabezpečit si svoje životní potřeby nebo potřeby v životě společnosti jako běžný jednatel, a to v důsledku poruchy, jedno zdu vrozené, nebo ne, spočívající v jejích fyzických nebo duševních schopnostech.“* Přičemž postižení je *„...velké množství různých funkčních omezení, která se vyskytují v každé populaci, ve všech krajinách světa. Lidé mohou být postiženi fyzickou, mentální nebo smyslovou vadou, zdravotním stavem nebo duševním onemocněním. Takovéto vady, stavy nebo onemocnění mohou být trvalého nebo přechodného charakteru.“* (Slašťanová D. Durajová Z., 2012, str.11)

Podle Červinky (2012) zaměstnávání OZP upravují tyto zákony:

- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti,
- Vyhláška MPSV 518/2004 Sb. k provedení Zákona o zaměstnanosti,
- Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (vymezení kritérií invalidity),
- Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu.

Valné shromáždění OSN přijalo mezinárodní dokument Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením dne 13. 12. 2006. Úmluva je významnou smlouvou o lidských právech a základních svobodách. Záměrem této úmluvy je usnadňovat vstup OZP do společnosti, hájit a zajišťovat plné a rovné uplatnění všech lidských práv a svobod, uznávat autoritu k jejich přirozené důstojnosti a rovněž upravuje zákaz diskriminace jako rovnost žen a mužů ve společnosti (MPSV, 2016).

Krhutová L. (2013) vymezila typologie zdravotního postižení do těchto kategorií:

- sluchové,
- zrakové,
- postižení řeči,
- tělesné postižení – postižení mobility,
- vnitřní nemoc,
- mentální postižení,
- duševní postižení,
- kombinované postižení.

Krhutová L. (2013) dále dělí postižení podle vzniku (na vrozené a získané), podle typu (orgánové a funkční) a podle intenzity (lehké, střední a těžké).

Podle MPSV (2019) k 31. 12. 2018 tvořily OZP 16,5 % nezaměstnaných, což je 38 268 osob celkem z celkového počtu uchazečů o práci. Firmy nabízely prostřednictvím ÚP 13 514 volných pracovních míst.

2.4.1 Rozdíl mezi osobou zdravotně postiženou a znevýhodněnou osobou

Podle Červinky T.(2012) definice OZP je obsažena v zákoně o zaměstnanosti. Všem osobám je věnována zvýšená péče na trhu práce. OZP jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

Od 1. ledna 2010 jde o:

1. osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením),
2. osoby invalidní v prvním a druhém stupni,
3. a zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ).

Od 1. ledna 2012 se podle § 67 za OZP se považují osoby ve třetím stupni (dále osoby s těžším zdravotním postižením) nebo v prvním nebo druhém stupni.

Kategorie OZZ už dříve existovala, ale od 1. 1. 2012 byla zrušena zákonem č. 367/2011 Sb., ale stále dobíhala stávající vydaná potvrzení, která se vydala do 31. 12. 2011 a ty platí po celou dobu, po které byla vydána. Znamená to tedy, že pokud občan byl uznán před 31. 12. 2011 za OZZ tento status má i po 1. 1. 2015 a nemusí podávat novou žádost (ČSSZ, 2018).

Novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. přinesla **od ledna 2015** tyto změny. Kategorie OZZ je znovu zařazena a zaměstnavatelé si mohou pro tyto osoby uznat tzv. náhradní plnění a stejně tak získat příspěvek na jejich zaměstnávání.

OZZ je fyzická osoba, která se řadí do specifické skupiny OZP z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, což má za následek špatné uplatnění na trhu práce. OZZ není osobou invalidní (ČSSZ, 2018).

Za OZP jsou uznávány i fyzické osoby, které ztratily status a nejsou už považovány za invalidní, ale po dobu 1 roku ode dne vydání orgánem sociálního zabezpečení budou považovány za OZP (Červinka T., 2012).

2.5 Vymezení pojmu podle zákona o důchodovém pojištění

Dle ustanovení § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění se rozlišují tři stupně invalidity:

- invalidita v prvním stupni – o 35–49 % pokles pracovní schopnosti,
- invalidita ve druhém stupni – o 50–69 % pokles pracovní schopnosti,
- invalidita ve třetím stupni – nejméně o 70 % pokles pracovní schopnosti.

O invalidní důchod se žádá na orgánu správy sociálního zabezpečení, který o něm rozhoduje prostřednictvím lékařské posudkové služby. V 65 letech dochází automaticky k přeměně invalidního důchodu ve starobní důchod (Červinka T., 2012).

2.6 Podpora státu při vytváření pracovních míst pro OZP

Podle platného zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má zaměstnavatel s více než 25 přepočtenými zaměstnanci povinnost zaměstnávat nejméně 4 % OZP v pracovním poměru. Za nezaměstnání OZP může být vyměřena pokuta do výše 1 milion Kč, za nesplnění oznamovacích povinností až do výše 100 000 Kč. Těmto zaměstnavatelům je uložena povinnost plnit povinný podíl na zaměstnávání OZP různými způsoby:

1. zaměstnáváním 4 % OZP v pracovním poměru,
2. odebíráním výrobků/služeb nebo zadáváním zakázek od zaměstnavatele, který má přes 50 % zaměstnanců OZP,
3. odvodem do státního rozpočtu,
4. a vzájemnou kombinací 1-3.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podle Červinky T. (2012) je jednou z možností zaměstnávání 4 % OZP, tento podíl se vypočítává z celkového počtu zaměstnanců. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je podílem celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanců v daném kalendářním roce, který se navýší o neodpracované hodiny z důvodu:

- čerpání dovolené,
- dočasné pracovní neschopnosti (poskytování nemocenské),

- překážek v práci na straně zaměstnance, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu, nebo naopak,
- překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- a v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetrovné.

Do počtu neodpracovaných hodin se nezapočítává doba pracovní neschopnosti, kde se neposkytuje nemocenské pojištění a mateřská dovolená. To se řídí podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (2018).

Odvodem do státního rozpočtu

Podle zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (2018) musí za nesplnění této povinnosti zaměstnavatel uhradit do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnávat, ročně 2,5násobek průměrné mzdy.

Za rok 2018 činí výše odvodu do státního rozpočtu 78 063,50 Kč za jednoho přepočteného zaměstnance (MPSV, 2018).

Odebrání výrobků či služeb

Podle zákona o zaměstnanosti **od roku 2012** zaměstnavatelé, kteří zaměstnávali 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, mohli potvrdit náhradní plnění všem svým odběratelům ve výši 36násobku průměrné mzdy. (Podle § 81 zákona č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti ve znění od 15. 8. 2017 do 1. 1. 2018.)

Podle § 78 zákona viz výše o zaměstnanosti (2018) od znění platného **od 1. 1. 2018** pouze zaměstnavatelé, kteří plní povinnost odbíráním výrobků nebo služeb od organizace, která zaměstnává více než 50 % zaměstnanců z řad OZP nebo od osoby se zdravotním postižením, která podniká jako osoba výdělečně činná a nezaměstnává žádné zaměstnance. Další možností je zadávání zakázek těmto osobám. Při splnění těchto podmínek můžou zaměstnavatelé využívat tento bonus.

Novela § 81 zákona viz výše o zaměstnanosti (2018) od znění platného **od 1. 1. 2018** dochází ke změně a celkovému omezení kapacity náhradního plnění ze 36násobku na 28násobek, což představuje snížení o ¼ kapacity všech zaměstnavatelů OZP. Dodavatelé musejí nejpozději do 30 dnů od zaplacení poskytnutého plnění vložit informace do elektronické evidence vedené MPSV. Až poté si můžou uznat náhradní plnění.

Podle MPSV (2017) **od 1. 10. 2017** dodavatelé zadávali údaje o náhradním plnění do elektronického systému. Od počátku 2018 je zavedena tato možnost i pro odběratele. Cílem uvedených změn o náhradním plnění je:

- zajistit dodržování limitů pro objem náhradního plnění,
- přehlednost odebraného náhradního plnění pro odběratele,
- zvýšení právní jistoty odběratelů náhradního plnění.

V následující tab. 2.1 je uveden příklad výpočtu náhradního plnění. Za rok 2018 byla stanovena průměrná mzda na 31 225 Kč. Firma, která zaměstnává 500 zaměstnanců, by měla zaměstnávat 20 osob se zdravotním postižením, aby splnila povinný podíl 4 %. Společnost si zvolí jednu z možností náhradního plnění, buď službu nebo zboží v minimálním objemu 7násobku průměrné mzdy za každého zaměstnance OZP. Náhradní plnění za 1 OZP vychází na 218 575 Kč, ale v přepočtu na celkový podíl 20 osob se zdravotním postižením to vyjde na 4 371 500 Kč. Je to vysoká částka, ale firma investuje do služeb nebo zakázek, které potřebuje. Pokud firma nesplní povinný podíl, zaplatí tak za 1 OZP, kterého nezaměstná, 78 062 Kč, což ve firmě s 500 zaměstnanci je částka 1 561 240 Kč. Je to suma, kterou musíme odvést do státního rozpočtu bez jakéhokoli užitku. Měsíčně by se tak ušetřilo 130 104,17 Kč celkem, kdyby se využívala jedna z možností náhradního plnění.

Tab. 2.1 – Náhradní plnění

Počet zaměstnanců	500
Povinný podíl zaměstnávání OZP	4 %
Povinný podíl zaměstnávání OZP v přepočtu na celkový počet	20
Průměrná měsíční mzda 2018 (I.-III. Q) v Kč	31 225 Kč
Nesplnění povinnosti – 2,5násobek průměrné mzdy	$2,5 \times 31\,225 = 78\,062$ Kč
Nesplnění povinného podílu	$20 \times 78\,062 = 1\,561\,240$ Kč
Náhradní plnění je roční odběr služeb či zakázek 7násobek průměrné měsíční mzdy za 1 OZP	$7 \times 31\,225 = 218\,575$ Kč
Náhradní plnění činí roční odběr služeb či zakázek (přepočtu na celkový podíl OZP)	$20 \times 218\,575 = 4\,371\,500$ Kč
Měsíčně ušetříme	130 104,17 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle Náhradní plnění (2018)

Při plnění povinnosti zaměstnávat stanovený podíl osob se zdravotním postižením se vyplatí vyhnout pochybným dodavatelům, kteří nabízejí tzv. náhradní plnění formou přefakturace cizího zboží či služeb (Náhradní plnění, 2018).

Náhradní plnění je výhodnou variantou pro firmy, které z objektivních důvodů nemůžou zaměstnávat OZP. Má to řadu výhod, a to takových, že firmy dosáhnou daňové úspory (peníze, které by musely odvést do státního rozpočtu, můžou sloužit k rozvoji firmy). Při odebírání výrobků či služeb si firmy mohou vybrat takové produkty, které budou využívat při chodu své firmy, a neutrpí tak žádnou ztrátu svých finančních prostředků. Vyhnou se tak i složité administrativě týkající se náhradního plnění, jelikož tato administrativa bude převzata poskytovatelem této služby. V neposlední řadě také firmy mohou poskytovat OZP dobré pracovní podmínky (Náhradní plnění, 2018).

2.6.1 Výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP

Jak bylo zmíněno výše, zaměstnávání OZP má nejenom ekonomické výhody pro zaměstnavatele, ale zároveň může zvýšit prestiž firmy.

Ekonomické výhody

Výhodou plynoucí se zaměstnávání OZP jsou slevy na dani vyplývající ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Zaměstnavatel si může snížit daňové náklady o částku 60 000 Kč za zaměstnance s těžkým zdravotním postižením a částku 18 000 Kč za každého zaměstnance za každý kalendářní rok (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Zákonná povinnost vyjadřující solidární postoj zaměstnavatelů

Další z výhod jsou úspory při splnění počtu zaměstnanců ve firmě. Nemusí se zabývat náhradním plněním ve formě odvodu do státního rozpočtu, odebíráním výrobku, služeb nebo zadáváním zakázek. Mezi další finanční benefity jsou řazeny daňové úlevy, příspěvky od státu, sleva na dani a příspěvky státní podpory jsou vynaloženy na nástroje aktivní politiky (Augusta V., 2014).

Zvýšení prestiže firmy a konkurenceschopnosti

Vytváření nových pracovních míst pro OZP v podniku je sociálně odpovědné a tím si firma získá silnou pozici na trhu, pozvedne si odbyt výrobků a vybuduje si loajalitu zaměstnanců OZP. Odliší se od ostatních firem na trhu práce, přičemž to může přinést zlepšení firemní kultury a zviditelnění značky pro spotřebitele. Pokud firma zaměstnává OZP, pomáhá

tím zdravotně postiženým zachovat si psychickou rovnováhu a získat pocit potřeby (Augusta V., 2014).

Z toho důvodu vznikl koncept „Společenská odpovědnost firem“ (z angl. corporate social responsibility, dále jako CSR), jehož základě podniky začleňují sociální, ekonomické a ekologické zájmy do svých podnikatelských záměrů (Knopf Jutta a spol, 2010).

Sociální podnikání

Další výhodou může být možnost podniku stát se sociálním podnikem. Na území ČR se jedná o novou možnost, jak uplatnit zdravotně znevýhodněné na trhu práce a dát jim šanci se aktivně zapojit do pracovního procesu. V sociálním podniku jsou zaměstnáváni lidé, kteří jsou těžce uplatnitelné na trhu práce, a to především OZP, lidé nad 55 let, migranti, dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé bez praxe, lidé vracející se z výkonu trestu atd. Sociální podnik musí splňovat určité podmínky, aby se dal považovat takový druh podniku. Jednou z podmínek je, že musí zaměstnávat minimálně 30 % osob z cílových skupin OZP a jinak sociálně vyloučených osob podle § 16 zákona o sociálním podniku. Zaměstnanci mají právo zasahovat do rozhodování podniku a firmy jim to musí umožnit. Zisk z podniku ve výši 51 % musí být využit k rozvoji dalšího podniku. Poslední podmínkou je, že musí využívat správnou cílovou skupinu a využívat místních zdrojů, protože většina lidí z cílových skupin není schopná dojíždět do zaměstnání (Wildmannová W. a kol, 2016).

2.6.2 Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Dávky pro OZP jsou upraveny v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením prováděcí vyhláška č. 388/2011 Sb.

Příspěvek na mobilitu

Je poskytována osobě starší 1 roku, která je vlastníkem průkazu ZTP nebo ZTP/P a pravidelně se dopravuje a nevyužívá pobytové služby, např. domov pro seniory. Tato dávka se od 1. 1. 2018 zvyšuje ze 400 Kč na 550 Kč měsíčně (MPSV, 2018).

Příspěvek na zvláštní pomůcky

Tento příspěvek se poskytuje osobě s těžkým zdravotním handicapem. Jako zvláštní pomůcka může být motorové vozidlo nebo úprava bytu. Jedna z podmínek je dovršení minimálního věku 3 let. Další může být příspěvek na vodícího psa, kde je podmínka věk 15 let. V minulosti byla podmínka taková, že pokud chtěl člověk dosáhnout na tento příspěvek,

pomůcka musela stát nejméně 24 000 Kč. Od 1. 1. 2018 došlo ke změně a nejnižší částka, o kterou můžete žádat je 10 000 Kč. Maximální výše příspěvku je 350 000 Kč. V případě pořízení schodišťové plošiny je příspěvek ve výši 400 000 Kč. Další podmínkou je to, že součet příspěvku nesmí v 60 kalendářních měsících po sobě jdoucích převýšit hodnotu 800 000 Kč. V případě, že se v této době jednalo o pořízení schodišťové plošiny, částka nesmí přesáhnout 850 000 Kč (MPSV, 2018).

Průkazy pro OZP

Průkaz může získat osoba starší 1 roku, která má omezenou schopnost pohybu nebo orientace a její zdravotní stav (tělesný, smyslový nebo duševní) je dlouhodobě nepříznivý.

Za osobu, která je **držitelem průkazu TP**, se považuje ta, která má středně těžké postižení I. stupně. Má nárok na místo k sezení v dopravních prostředcích a přednostní vyřízení na úřadech. Nejedná se však o přednost v obchodě, u lékařů, v bance a na poště. **Nárok na průkaz ZTP** má osoba, která má těžkou funkci postižení II. stupně. Tyto osoby mají rovněž stejné výhody jako v prvním stupni, ale dále mají nárok i na bezplatnou dopravu v MHD, 75 % slevy na jízdné a parkovací místo. **Držitelem průkazu ZTP/P** se označuje osoba, která má zvlášť těžké postižení s potřebou průvodce a je zařazena ve III. stupni. Tyto osoby mají stejné výhody uvedené v prvním a druhém stupni, krom toho má nárok i na bezplatnou dopravu v MHD, autobusech, vlacích a na bezplatnou přepravu vodícího psa (MPSV, 2018).

2.7 Demotivační faktory na straně osob se zdravotním postižením

Společnost se dívá na OZP jako na člověka jiného či odlišného. U mnoha jedinců setkání se zdravotně postiženou osobou vyvolává pocit strachu a nejistoty. Je to způsobeno tím, že většina lidí nemá o problematice lidí s postižením dostatečné informace. U některých jedinců jsou jejich negativní reakce navíc posíleny předsudky a mýty (www.kapaops.cz [online][cit. 2019-02-15]).

Další bariérou je, že dnešní systém je nastavený tak, že většina lidí nemá motivaci pracovat, protože pobírají sociální dávky v podobě tzv. invalidního důchodu. Při nástupu do zaměstnání se může stát, že jim sníží stupeň invalidity a tím pádem i sociální dávky. Pokud tedy přijde o zaměstnání, trvá dlouho dobu, než znovu získá invalidní důchod. U většiny zdravotně postižených je zapotřebí přizpůsobit pracovní prostředí či režim práce a jejich ignorování může vést ke snížení komfortu a motivace. V případě mnoha uchazečů se

zdravotním postižením existuje nesoulad mezi nabídkou pracovních míst a kvalifikací či úrovní postižení uchazeče o zaměstnání. Při dlouhodobé nezaměstnanosti si úředníci neví rady s osobami se zdravotním postižením, přičemž chybí specializování pracovníci, kteří by se jim věnovali a samotní OZP tak většinou neví, jaké výhody firmám přinášejí (Rychtář K. Sokolovský T. a kol., 2016).

2.8 Demotivační faktory na straně zaměstnavatele

Pro firmy, které zaměstnávají OZP je současný proces administrativně velmi náročný, a pokud firma nemá zkušenosti se zaměstnáváním OZP a nemá zkušenosti s touto problematikou, může ji náročnost zaměstnávání OZP celkově odradit. V některých případech lze mluvit o problematické komunikaci s ÚP, který zaměstnavatelům neposkytuje dostatečné informace. Dalším faktorem může být také to, že úřad práce neeviduje OZP odděleně podle jejich handicapu, tím pádem se stává, že zaměstnavatelé nemají ucelenou informaci o tom, pro které pracovní pozice jsou kandidáti vhodní. Vzhledem k tomu je tedy běžné, že zaměstnavatelé OZP nabízejí takové pozice, které nejsou vhodné vzhledem k jejich zdravotnímu stavu (Rychtář K. Sokolovský T. a kol., 2016).

Při přechodu OZP do pracovního procesu nastává situace, že v mnoha případech se sníží i stupeň invalidity. Pro zaměstnavatele se sníží slevy na dávkách a nastává to, že osoba ve III. stupni invalidity přechází na II. stupeň a částka 60 000 Kč se sníží na hodnotu 18 000 Kč. V tomto smyslu je nutné zmínit to, že tato částka pro II. stupeň byla uzákoněna v roce 2001 a od té doby nebyla změněna. Hlavním problémem pro zaměstnavatele s více než 50 % OZP je ztráta poskytování náhradního plnění. Pokud firma má uzavřenou dohodu s osobou III. stupně, tato osoba se počítá jako 3 osoby I. nebo II. stupně, anebo jako osoba se zdravotním znevýhodněním. Pokud firma přijde o osobu ve III. stupni může tak spadnout do kategorie firem méně než 50 % a přijde tak o výhody s tím spojené (Rychtář K. Sokolovský T. a kol., 2016)

Firmy zveřejňují svoji poptávku po zaměstnancích, ale většinou směřují k plnému pracovnímu úvazku, tj. 5 dní v týdnu 8 hodin denně. Osoby se zdravotním postižením většinou nejsou schopny pracovat na plný úvazek kvůli svému handicapu, tudíž nemá nikdo o tyto pozice zájem. Jediným možným řešením je rozdělit jeden pracovní úvazek na menší úvazky, aby se o jednu pracovní pozici mohly OZP dělit. Firmy nejsou zvyklé touto formou dělit úvazky a dnešní legislativa vyžaduje vedení stejné pracovní evidence (včetně odvodů) jako pro zaměstnance na plný úvazek, což mnoho zaměstnavatelů odradí (Rychtář K. Sokolovský T. a kol., 2016).

3 CHARAKTERISTIKA OZP A JEJICH POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE

Cílem této kapitoly je přiblížit situaci a postavení zdravotně postižených osob. V minulosti došlo k řadě událostí, které měnily podmínky pro zařazení OZP na trh práce. Tato kapitola je věnována právě této skutečnosti.

3.1 Postavení zdravotně postižených po roce 1989 v ČR

Michalík J. a kol. (2011) tvrdí, že v historii se označovala tato skupina osob pojmy jako „úchylná mládež“, v dobách prarodičů „staatskrippel“ což byl člověk, který měl nárok na sociální rentu. Největšího „rozkvětu“ se dočkaly pojmy „idiocie“, „imbecilita“ a „debilita“ označující stupně mentálního postižení, které původně vzešly z medicíny. V dnešním obecném slangu se stala tato slova synonymy pro nadávky a urážky, a proto je nepřipustné je ve formálním či neformálním styku používat pro označení zdravotně postižených.

Podle Michalík J. a kol. (2011) na přelomu roku 1991 nabyla platnost vyhláška č. 182/1991 Sb., upravující dávky a příspěvky určeným OZP. Jednalo se o příspěvek na bezbariérovou úpravu bytu. Jednalo se o částku 50 tisíc Kč a maximálně 70 % hodnoty rozpočtových nákladů. Tato částka se nezměnila do roku 2011. Pokud bychom chtěli vytvořit stejný rozsah a kvalitu stavební práce jako v roce 1991, zaplatili bychom cca o 240 tisíc více než prvním roce platnosti tohoto příspěvku. O tolik se zvedly ceny materiálu a mzdy za práci dělníkům. Tento příspěvek zůstal 20 let nezměněn. V tomto období byly schváleny „Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům“ a „Národní plán pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení“, které byly významným prvkem pomoci OZP, neboť zde byly obsaženy informace a úkoly pro jednotlivé oblasti státní správy.

Obr. 3.1 - Postavení zdravotně postižených po roce 1989 v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle Výstupní analytická zpráva projektu KOOPERACE (2015)

Jak lze vidět na obr. 3.1, na konci devadesátých let pokračoval rozvoj neziskového sektoru a v oblasti sociálních služeb postupně docházelo k zavádění nových metod práce pro OZP. V rámci reformy došlo k zřízení krajů. Vymezily se povinnosti výkonu veřejné správy a samosprávy. V roce 2000 vzniká Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky. Dále byl v roce 1998 schválen „Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením“. O pár let později byly schváleny další dva Národní plány, a to „Národní plán podpory integrace občanů se zdravotním postižením“ v roce 2005 a „Národní plán vytváření rovných příležitostí pro občany se zdravotním postižením“ v roce 2010, které znamenaly zlepšení postavení OZP k státu.

S přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se posílily služby nabízené OZP na ÚP. Zařazení OZP na trh práce mělo za následek změnu v zákoně v roce 2012, kterou byl zrušen institut chráněných dílen při zachování chráněných pracovních míst.

V období hospodářské krize došlo k výraznějšímu snížení podpory v oblasti dotační a stavební politiky, a také byla omezena i státní podpora pro bezbariérová vozidla veřejné dopravy. To mělo za negativní následek snížení počtu pracovních míst na trhu práce. V roce 2012 byla zrušena podkapitola OZZ, která sice byla znovu obnovena v roce 2015, avšak se sníženou úrovní příspěvku z 8 000 Kč na 5 000 Kč (Janičko M., 2015).

„K potížím v oblasti poskytování služeb klientům včetně OZP došlo v roce 2011 a 2012 v důsledku přesunu agendy sociálních dávek z obecních a městských úřadů, který nebyl doprovázen odpovídajícím personálním posílením ÚP (PS). Vážné problémy velkému počtu zdravotně postižených již rok před tím způsobila změna v posuzování nároků na invalidní důchod, kdy namísto částečného a plného invalidního důchodu byly zavedeny tři stupně

invalidity. Kvůli rigoróznímu posuzování zdravotního stavu byla řada lidí zbavena nároku na invalidní důchod, a tak přešla do role nezaměstnaného. Celkově se v důsledku této změny zvýšila příjmová nejistota zdravotně postižených.“ (Janičko M., 2015, str.16)

Od roku 2017 vzniklo náhradní elektronické plnění a dodavatelé zadávali údaje o náhradním plnění do elektronického systému náhradního plnění. Od počátku 2018 je zavedena tato možnost i pro odběratele. Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů od 1. 1. 2018 zavádí pojem chráněný trh práce více v podkapitole 3.4.3.

3.2 Druhy politiky zaměstnanosti v ČR zaměřené na podporu zaměstnanosti OZP

Tato kapitola se zaměří na politiku zaměstnanosti její nástroje a opatření.

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Tvůrcem státní politiky zaměstnanosti je stát, jehož hlavním cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, odborů a zaměstnanců. V poslední době se politika zaměstnanosti stále více utváří v závislosti na opatřeních Evropské unie. Politika zaměstnanosti se zaměřuje převážně na aktivity spojené s rozvojem infrastruktury trhu práce, s vytvářením nových pracovních příležitostí, zvýšením adaptace pracovní síly a v neposlední řadě se zabezpečením životních podmínek těch osob, které zůstaly dočasně bez práce (Krebs V. a kol., 2005).

Na politiku zaměstnanosti bylo ze státního rozpočtu za rok 2018 vydáno 18 891 482 000 Kč, z toho na aktivní politiku 7 542 836 000 Kč a na pasivní 4 336 836 000 Kč (MPSV, 2018).

Politika zaměstnanosti v ČR vychází z Evropské strategie a národních individuálních projektů Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), hlavně z její sociální oblasti. Hlavním úkolem ESF je snižování nezaměstnanosti, rozvíjení zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí s orientací na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

V roce 2010 Evropská komise přijala strategii nazvanou „**Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením pro roky 2010–2020 s podtitulem: Obnovený**

závazek pro bezbariérovou Evropu.“ Hlavním úkolem a posláním byla větší zaměstnanost lidí s postižením.

Evropská unie by měla dále podporovat aktivity členských států ve spojitosti s analýzou vývoje nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Usilovat o jejich začlenění do pracovních procesů, o odstranění bariér, které znemožňují handicapovaným osobám účastnit se na aktivním společenském, zejména pak pracovním životě. (Slašťanová D. Durajová Z., 2012).

Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu zaměstnanosti realizuje různé druhy programů. Níže budou uvedeny příklady, které se realizují v Olomouckém kraji v období 2014–2020 a týkají se osob se zdravotním postižením.

Projekty, které byly realizovány na území Olomouckého kraje od 1. 9. 2015, budou ukončeny k 31. 3. 2019. Jedná se o projekty „**Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce a Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená.**“ Oba projekty mají za cíl začlenit nebo vrátit zpět osoby s nízkou nebo žádnou pracovní zkušeností na trh práce (MPSV, 2019).

Další projekt, který je stále v realizaci, se jmenuje „**Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji.**“ Doba realizace projektu je 1. 2. 2016 – 30. 6. 2022 a je financován z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti OZP. Účastníci si mohou zvolit rekvalifikační kurzy s ohledem na poptávku zaměstnavatelů, absolvovat přípravu k práci sloužící k zapracování OZP na pracovní místa, která jsou pro ně vhodná (MPSV, 2019)

Projekt, který je spolufinancován Evropskou unií, je „**Daidalos program pracovní aktivizace a zaměstnanosti pro osoby se závažným duševním onemocněním na Olomoucku**“.

Projekt byl zahájen 1. 11. 2017, přičemž bude ukončen 31. 10. 2019. Je spolufinancován Evropskou unií. Tento projekt je zaměřený na osoby se závažným duševním onemocněním ve věku od 18 do 29 let, které jsou evidovány na ÚP a nevzdělávají se a neabsolvují praxi. Je rovněž určen osobám nad 50 let v Olomouci a okolí s I. nebo II. stupněm invalidity.

Projekt je zaměřen na potřeby v oblasti pracovní integrace jako vstup či návrat na pracovní trh, osvojení komunikačních a sociálních dovedností, které jsou nutné při styku se zaměstnavatelem a při hledání nové práce (MPSV, 2019).

Tyto **projekty na Jesenicku** nejsou realizovány ÚP, řadí se mezi soutěžní projekty.

První projekt se nazývá „**Atelier ART – kreativní komunitní práce na Jesenicku**“, kde se ve spolupráci tréninkového centra FAVOR a kreativního atelieru ART v Javorníku vytvořilo místo pro OZP. Zaměřují se zde na získání základních profesních a sociálních dovedností potřebných k rozvoji nadání těchto osob. Datum zahájení bylo stanoveno na 1. 7. 2016 a datum ukončení vychází na 30. 6. 2019. Počet podpořených osob je 60. Realizátorem tohoto projektu je Občanské sdružení SALET (MPSV, 2019).

Druhý soutěžní projekt je „**S podporou je cesta za prací snadnější**.“ Doba realizace projektu je od 1. 5. 2017 do 30. 4. 2019. Tento projekt je zaměřen na integraci OZP na trh v regionu Jesenicka. Počet podpořených osob je 35. Realizátorem tohoto projektu je Občanské sdružení SALET (MPSV, 2019).

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) zabezpečuje MPSV a ÚP ČR ve spolupráci se zaměstnavateli a odborovými organizacemi podle situace na trhu práce. Hlavním cílem APZ je napomáhat různým rizikovým skupinám a integrovat je na trhu práce (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, 2018).

APZ je zaměřena na cílovou skupinu osob, které jsou:

- dlouhodobě bez práce,
- s různým handicapem,
- starší 50 let,
- jsou matkou nebo otcem vracejí mi se z mateřské či rodičovské dovolené,
- mladší 25 let včetně absolventů bez práce,
- anebo jsou uchazeči ve výkonu trestu nebo v exekuci (MPSV, 2019).

3.3.2 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

a) Rekvalifikace

Jeden z nejpoužívanějších nástrojů AZP. Pomocí rekvalifikace lze získat novou kvalifikaci nebo udržovat či rozšířit stávající kvalifikace (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, 2018).

Rekvalifikaci si může zájemce nebo uchazeč sám zvolit od roku 2012 na základě uzavřené dohody s ÚP. Na rekvalifikaci může ÚP přispět až 50 000 Kč na jednoho uchazeče v období 3 let od první rekvalifikace. Při zařazování do rekvalifikace je nutno zohlednit zdravotní stav, dosavadní stupeň kvalifikace a zkušenosti uchazeče. Pro OZP jsou uskutečňovány specializované rekvalifikační kurzy za stejných podmínek jako rekvalifikace. Jsou určeny nejenom pro uchazeče o zaměstnání, ale i pro zájemce o zaměstnání. Při konání kurzu náleží OZP podpora při rekvalifikaci v případě, že nepobírá nemocenské pojištění, starobní důchod, mzdu nebo plat na základě rozhodnutí ÚP. Na tuto podporu má OZP nárok i v případě, že není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání (Červinka T., 2012).

Formou zabezpečované rekvalifikace byly využívány rekvalifikace typu: základní obsluha počítače, asistent, sekretář s praxí u zaměstnavatele a strážný.

Formou zvolených rekvalifikací byly prováděny kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, základů podnikání a kurzy účetnictví. Tyto kurzy jsou hrazeny uchazečům o zaměstnání s handicapem na trhu práce (MPSV, 2019).

Výdaje na rekvalifikace činily k 31. 12. 2018 celkem 128 410 000 Kč a v roce 2017 výdaje byly vyšší, a to 174 338 000 Kč. OLK za rok 2018 měl výdaje na rekvalifikaci i v rámci projektu ESF 6 351 585 Kč a zařazeno bylo celkem 109 uchazečů OZP (MPSV, 2019).

Tab. 3.1 – Rekvalifikace k 31. 12. 2018

Rekvalifikace v rámci nástrojů APZ v OLK			
	Počet umístěných UoZ (případě podpořených zaměstnanců)	Z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
Rekvalifikace (bez zvolených)	22	22	1 895 411
Zvolené rekvalifikace	13	1	
Poradenské činnosti	2	2	
Pracovní rehabilitace	52	52	
Rekvalifikace v rámci projektu ESF v OLK			
Rekvalifikace (bez zvol.)	184	32	4 456 174
Zvolené rekvalifikace	277	27	
Rekvalifikace v ČR			
Nově zařazení	13 241		
Výdaje			128 410 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

b) Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou nejvyužívanějším nástrojem APZ spolu s rekvalifikacemi. VPP se rozumí časově omezená pracovní místa, kam se umísťují problémové a těžko umísťitelné osoby. Náplní těchto prací je především údržba veřejných prostranství či komunikací, zaměstnavatel tato místa vytváří nejdéle na 2 roky. Jsou realizována ve prospěch obce či neziskových institucí (Zákon č. 435/2004 Sb., 2018).

Hlavním přínosem pro UoZ bylo získání zaměstnání v místě bydliště, což nejvíce vyhovuje skupině s nižší schopností pohybu i z ekonomického hlediska. Pro firmy je to důležitá finanční pomoc, především proto, že podpořením těchto pracovních míst zlepší vzhled obce, a přispějí i ke zlepšení životního prostředí (MPSV, 2019).

V tab. 3.2 lze vidět, že v ČR k 31. 12. 2018 bylo vyhrazeno celkem 1 923 670 Kč. V roce 2017 to bylo 2 245 218 Kč na výdaje VPP. Na VPP bylo umístěno celkem 16 279 uchazečů. (MPSV, 2019).

V OLK v rámci aktivní politiky za rok 2017 bylo vytvořeno 1 031 pracovních míst a podpořeno 108 uchazečů ze skupiny OZP. V rámci APZ bylo vyčerpáno 95 659 591 Kč. Lze vidět, že za rok 2018 bylo vytvořeno pomocí APZ jen 222 pracovních míst, přičemž bylo umístěno 27 uchazečů z řad OZP. Je to zapříčiněno tím, že za rok 2018 byla nízká nezaměstnanost a stát snížil příspěvky na veřejně prospěšné práce. (MPSV, 2019).

Tab. 3.2 – Přehled VPP ke dni 31. 12. 2018

Veřejně prospěšné práce v OLK				
	počet vytvořených míst	Počet umístěných UoZ (případě podpořených zaměstnanců)	Z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
APZ (2018)	222	222	27	36 136 184
APZ (2017)	1 031	1 071	108	95 659 591
ESF (2018)	1 083	1 128	151	105 486 463
ESF (2017)	284	259	28	68 751 053
Veřejně prospěšné práce v ČR (2018)				
APZ+ESF	15 842	16 279	----	1 923 670 000

Zdroj dat: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

c) Investiční pobídky

Jedná se o nástroj APZ, které jsou upraveny zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Jde především o hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců. Má na ně nárok zaměstnavatel v případě, že dostal rozhodnutí o příslibu. Školením se myslí teoretické a praktické vzdělání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní příležitosti, které odpovídají nárokům zaměstnavatele. Snaha investičních pobídek je zejména podpora regionu s vyšší mírou nezaměstnanosti (Červinka T., 2012).

Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR byly vynaloženy ve výši 134 611 000 Kč za rok 2018. V roce 2017 byly výdaje mnohem nižší, a to 59 500 000 Kč (MPSV, 2019).

d) Společensky účelná pracovní místa

Podle §113 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (2018) společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) definuje jako: „*Společensky účelná pracovní místa, která zaměstnavatel vytváří nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a dosazuje na tyto pozice uchazeče o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM může být i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.*“

Na vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatele v roce 2018 v OLK bylo vytvořeno 871 míst, na kterých bylo umístěno celkem 894 uchazečů, a z toho 121 OZP. Oproti předchozím roku bylo podpořeno o 304 uchazečů méně.

Na zřízená pracovní místa zaměstnavatelem byla vytvořena 2 nová pracovní místa, na kterých bylo umístěno 8 uchazečů o zaměstnání, což oproti roku 2017 je 8násobný nárůst. Za rok 2018 bylo vyplaceno 69 528 Kč celkem, oproti roku 2017 je to značný pokles.

SÚPM pro účel výkonu samostatně výdělečné činnosti bylo vynaloženo celkem 8 628 808 Kč a podpořeno 150 uchazečů z toho 6 osob se zdravotním postižením. V roce 2017 to bylo o 17 osob méně.

V rámci celé ČR byly vynaloženy prostředky ve výši 735 988 000 Kč. Celkem bylo vytvořených 11 137 míst, na kterých bylo 12 180 uchazečů umístěno (MPSV, 2019).

Tab. 3.3 - Přehled SÚPM k 31. 12. 2018

SÚPM – vyhrazená u zaměstnavatele v OLK				
	Počet vytvořených míst	Počet umístěných UoZ (případě podpořených zaměstnanců)	Z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
APZ (2018)	306	293	46	24 727 570
APZ (2017)	504	493	64	45 984 993
ESF (2018)	565	591	75	94 605 656
ESF (2017)	284	259	28	68 751 053
SÚPM – zřízena zaměstnavatelem v OLK				
APZ (2018)	2	8	6	69 528
APZ (2017)	5	1	0	345 000
SÚPM – zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu SVČ v OLK				
APZ (2018)	----	150	6	8 628 808
APZ (2017)	----	167	5	11 263 754
SÚPM – zřízena u zaměstnavatele v ČR (2018)				
APZ+ESF	7	14		
SÚPM-vyhrazená místa v ČR (2018)				
APZ+ESF	11 130	11 099		
SÚPM - SVČ v ČR (2018)				
Počet umístěných UoZ		1 067		
Výdaje celkem na SÚPM v ČR				735 988 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

e) Překlenovací příspěvek

Červinka T. (2012) tvrdí, že překlenovací příspěvek je určen osobám za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek je poskytován ÚP ČR na provozní náklady, které vznikly a byly uhrazeny v době, kdy byl příspěvek poskytován, je vyplácen jednorázově. Příspěvek může být poskytován na dobu max. 5 měsíců ve výši 0,25násobku průměrné mzdy.

Ke konci roku 2018 bylo celkem 96 přiznaných příspěvků a umístěno bylo 1 067 uchazečů v ČR (MPSV, 2019).

f) Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli, který přislíbí do zaměstnání uchazeče, kterému věnuje ÚP zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytnout nejdéle na dobu 3 měsíců a maximální výše měsíčního příspěvku na osobu, která se zapracovává, může činit polovinu minimální mzdy (Červinka T., 2012).

g) Přejchod na nový podnikatelský program

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavatelům, kteří nemohou zabezpečit pro své zaměstnance vhodnou práci v rozsahu týdenní pracovní doby za předpokladu, že přechází na nový podnikatelský plán (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, 2018).

h) Příspěvek na podporu regionální mobility

Od dubna 2016 je realizovaný příspěvek na mobilitu ověřovaný podle § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Skládá se ze 2 kombinovatelných příspěvků, a to příspěvku na dojížděku a příspěvku na přestěhování, který se začal udělovat od ledna 2017 (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, 2018).

V 1. pololetí 2018 bylo podpořeno 1 395 osob a náklady činily 18 137 000 Kč (příspěvek na dojížděku je vyplácen za daný měsíc zpětně). Příspěvek na přestěhování byl poskytnut 47 osobám a bylo vynaloženo 2 250 000 Kč. V OLK k 31. 12. 2018 byly vyplacené finanční prostředky ve výši 8 643 872 Kč. Celkem bylo v OLK podáno 812 žádostí, ale z toho schváleno bylo jen 604 dohod o příspěvku na dojížděku. U příspěvku na přestěhování bylo podáno celkem 33 žádostí, ale potvrzeno bylo jen 24 dohod v OLK (MPSV, 2019).

Tab. 3.4 - Příspěvek na dojížděku a přestěhování v OLK k 31. 12. 2018

Příspěvek na dojížděku + přestěhování v OLK		
Počet umístěných UoZ (případě podpořených zaměstnanců)	Z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
604 + 24	109+ 1	7 538 375 + 1 105 497

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

Současná situace zaměstnávání OZP

Podle MPSV (2019) bylo na aktivní politiku vynaloženo celkem 6,77 mld. Kč. V roce 2017 to bylo o něco méně, a to 5,7 mld. Kč, v roce 2016 bylo vynaloženo 5 mld. Kč, a v roce 2014 se jednalo o částku 4,1 mld. Kč na podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. V rámci opatření aktivní politiky zaměstnanosti podpořil ÚP 9 337 OZP. Nejvíce volných pracovních míst (dále jen VPM) pro OZP bylo v Praze (2 837), ve Středočeském (1 370), v Jihomoravském (1 182) a Moravskoslezském (1 133). Olomoucký kraj nabízel 714 VPM, což připadá 3,5 OZP na jedno volné pracovní místo. Za rok 2018 v OLK bylo podáno 119 žádostí o pracovní rehabilitaci, dále bylo zaměstnáno na otevřeném trhu práce 204 uchazečů a na chráněném trhu 189 uchazečů.

3.3.3 Pasivní politika zaměřena na OZP

Pasivní politika zaměstnanosti je významnou oblastí státní politiky, a to zejména poskytování dávek, které zahrnují vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Zaměřuje se na řešení již vzniklých sociálních problémů (Jurečka V. a kol., 2010).

3.4 Podpora zaměstnavatele při zaměstnávání OZP

OZP se věnuje zvýšená pozornost na trhu práce. Stát se snaží motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP, mezi ně patří:

3.4.1 Pracovní rehabilitace

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (2018) OZP mají právo na pracovní rehabilitaci. Je hrazena i zabezpečována krajskými pobočkami ÚP. Pracovní rehabilitace je činnost, která umožňuje OZP udržet si stávající práci, získat či připravit se na pracovní činnost. Jedná se zejména o poradenskou činnost, přípravu na budoucí povolání, specializované rekvalifikační kurzy, přípravu k práci, zprostředkování zaměstnání, změnu povolání, udržení a změnu povolání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání a pro výkon jiné výdělečné činnosti. Pro OZP mohou být organizovány také specializované rekvalifikační kurzy a příprava k práci.

MPSV (2019) za rok 2018 uzavřel celkem 621 pracovních rehabilitací a za rok 2017 jich bylo 420.

3.4.2 Příprava k práci

V průběhu pracovní rehabilitace je OZP zapracovávána na pracovní místo, které je pro ni vhodné k získání potřebných návyků či dovedností, jež jsou pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti nezbytné. Příprava k práci trvá nejdéle 24 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., 2018).

ÚP vyvine ve prospěch OZP v Olomouckém kraji pro rok 2019 zvýšenou pozornost k získání nových příležitostí na pracovní místa formou tohoto příspěvku (MPSV, 2019).

3.4.3 Chráněný trh práce

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů od 1. 1. 2018 zavádí pojem chráněný trh práce pro OZP. Do roku 2017 zákon o zaměstnanosti nerozlišoval chráněný trh práce od volného trhu práce, takže zaměstnavatel mohl využívat příspěvky i když nezaměstnával více než 50 % OZP. Volným trhem práce je myšleno to, že zaměstnavatelé mají právo zaměstnávat OZP, ale pokud je jejich počet nižší než 50 %, tak nemají nárok mít status dodavatele náhradního plnění. Rozdíl mezi příspěvkem na zřízení chráněného pracovního místa nebo příspěvkem na úhradu a chráněným trhem práce je, že zaměstnavatel musí s ÚP uzavřít písemnou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, nicméně v obou případech musí zaměstnavatel zaměstnávat více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, která se uzavírá na 3 roky. Podmínky pro uzavření dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce jsou, že zaměstnavatel nebyl ke dni podání žádosti odsouzen za trestný čin ve spojitosti s poskytováním příspěvku na podporu OZP, za poslední rok vyplácel mzdu alespoň 80 % pracovníků se zdravotním postižením, kteří byli součástí jeho firmy a zaměstnával více než 50 % OZP (MPSV, 2018).

K 31. 12. 2018 bylo na území ČR uzavřeno 3 431 dohod o uznání zaměstnavatelům na chráněném trhu práce (MPSV, 2019).

3.4.4 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením

Příspěvek je určen na vybavení nového pracovního místa, kde OZP musí pracovat nejméně 3 roky. Pro osoby zdravotně znevýhodněné a osoby v 1. nebo 2. stupni invalidity je poskytnuta maximální výše 8násobku (249 800 Kč) a v případě 3. stupni invalidity ve výši 12násobku (374 700 Kč) průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel zřizuje 10 a více pracovních míst pro OZP, na 1 pracovní místo je výše příspěvku 10násobek (312 250 Kč) pro osobu ve 3. stupni invalidity je to 14násobek (437 150 Kč) průměrné mzdy.

Za rok 2018 ÚP vyplatil částku 14 526 000 Kč a podpořeno bylo 560 OZP a z toho 6 OSVČ. V OLK bylo k 31. 12. 2018 zřízeno celkem 13 chráněných dílen, na kterých bylo umístěno 20 uchazečů a výdaje činily 820 000 Kč. Příspěvek je možné poskytnout zaměstnavatelům na volném i chráněném trhu práce (MPSV, 2019).

Tab. 3.5 - Zřízení pracovních míst k 31. 12. 2018

Zřízená pracovní místa pro OZP v OLK		
Počet vytvořených míst	Počet umístěných OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
13	20	820 000
Zřízená pracovní místa pro OZP v ČR		
169	560 + 6 (OZP-SVČ)	14 526 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

3.4.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce

Zaměstnavatel musí mít uzavřenou dohodu s ÚP ČR o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Příspěvkem jsou vynaložené prostředky na 75 % skutečných nákladů na mzdy nebo platy zaměstnance v pracovním poměru včetně pojistného a sociálního zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Podle § 78 zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění od (1. 1. 2018) celková maximální výše příspěvku pro OZP na jednu osobu 13 000 Kč a z toho je:

- 12 000 Kč mzdová složka příspěvku,

- a 1 000 Kč paušální složka.

Celková výše příspěvku pro OZZ na jednu osobu 6 000 Kč a z toho:

- 5 000 Kč mzdová složka,
- a 1 000 Kč paušální složka.

Paušální složka se využívá v případě, že zaměstnanec se zdravotním postižením celý měsíc nebo část měsíce nepracoval z důvodu pracovní neschopnosti. Pokud je OZZ v 1., 2. nebo 3. stupni má nárok na příspěvek ve výši 12 000 Kč měsíčně. Příspěvky se zpětně vyplácejí čtvrtletně (MPSV, 2018).

Za rok 2018 poskytl stát zaměstnavatelům částku 6 754 655 000 Kč a podpořil více než 57 000 OZZ (MPSV, 2019).

3.4.6 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Podle § 76 zákona viz výše o zaměstnanosti (2018) může ÚP poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na úhradu provozních nákladů, jehož maximální výše od roku 2012 je celkem 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením ročně. Po uplynutí 1 roku ode dne zřízení chráněného trhu práce, je možné tuto dohodu uzavřít. Tento příspěvek je určen zaměstnavatelům na volném trhu práce.

MPSV (2019) uvádí, že za rok 2018 ÚP vyplatil 5 434 000 Kč celkem a podpořil 290 uchazečů.

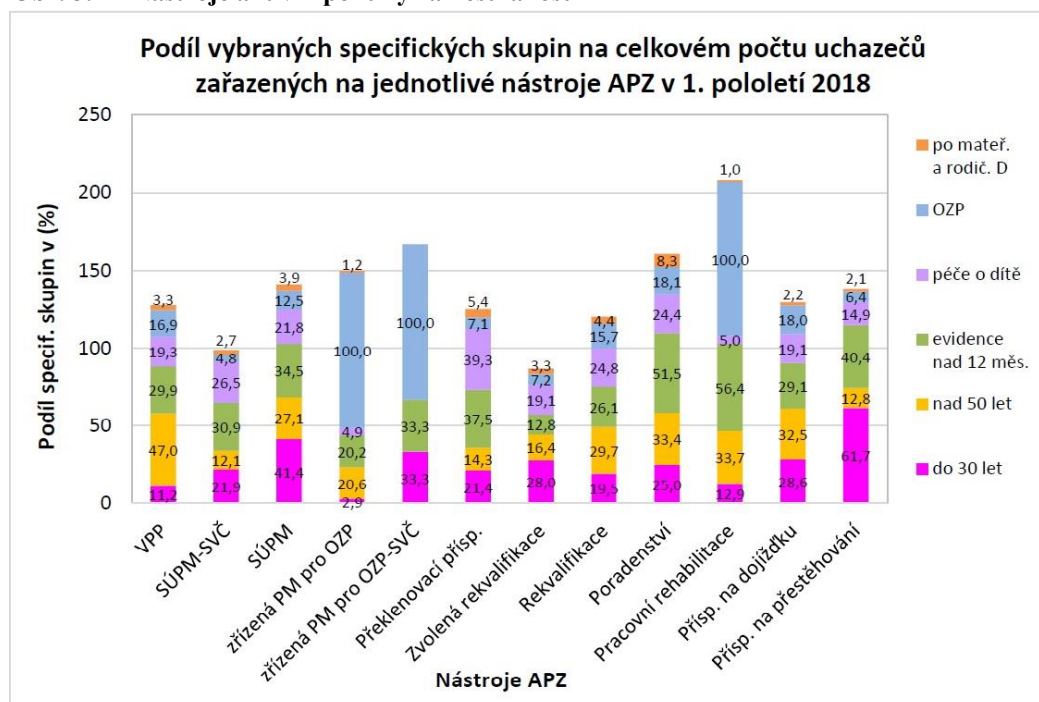
Tab. 3.6 - Příspěvek na úhradu provozních nákladů v souvislosti se zaměstnáváním OZZ k 31. 12. 2018

Příspěvek na provoz PM pro OZZ v OLK	
Počet umístěných OZZ	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
35	1 376 000
Příspěvek na provoz PM pro OZZ v ČR	
290	5 434 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

Na obr. 3.3 se vyobrazuje podíl vybraných skupin zařazených na jednotlivé nástroje APZ. Osoby starší 50 let měly nejvyšší zastoupení mezi osobami na VPP, a to 47 % a na pracovní rehabilitace 33,7 %. Kategorie péče o dítě do 15 let má největší zastoupení mezi uchazeči u překlenovacího příspěvku 39,3 %, SÚPM 26,5 % a rekvalifikaci 24,8 %. Co se týče kategorie mateřská a rodičovská dovolená, je na tom obdobně jako kategorie péče o dítě do 15 let, měli umístění u nástrojů poradenství 8,3 %, překlenovací příspěvek 5,4 % a rekvalifikace 4,4 %. U kategorie OZP měly nejvyšší zastoupení v kategorie pracovní rehabilitace, zřízená PM a poradenství.

Obr. 3.2 – Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti



Zdroj: MPSV (2018)

Pozn.: uchazeči jsou současně ve více skupin, proto je APZ vyšší než 100 % u jednotlivých nástrojů

3.5 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji

Tato část bakalářské práce je zaměřena na charakteristiku Olomouckého kraje společně s okresy z hlediska vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst.

Olomoucký kraj leží ve střední části Moravy na 5 266,58 km², což představuje 6,52 % území České republiky a zasahuje i do její severní části. Člení se na pět okresů (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Šumperk a Přerov). Od 1. 1. 2005 došlo k územnímu rozšíření OLK o tři

obce z kraje Moravskoslezského. OLK jako dalších 14 krajů je veřejnoprávní korporací, která hospodaří s vlastním rozpočtem a vlastním majetek. OLK je průmyslovou oblastí zejména ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářském průmyslu, textilní výrobě, zemědělství a stavebnictví (MPSV, 2019).

Po roce 2014 ekonomika v ČR vstoupila do období konjunktury a od té doby HDP roste. Nejvyšší nárůst byl v roce 2015 kvůli dočerpávání evropských dotací, dosahoval +5,3 %. V roce 2016 se zpomalil, ale v roce 2017 se zase zrychlil na 4,7 %, a v roce 2018 zase klesl na 3 %. Pozitivním obdobím procházejí i ekonomiky v jednotlivých krajích. Po překonání recese OLK dosáhl 4,6 % hrubého domácího produktu v roce 2016 (CZSO, 2018).

V následující tab. 3.7 je zaznamenán počet větších zaměstnavatelů v OLK a jeho okresech. V OLK sídlí 1 350 ekonomických subjektů, z toho největší koncentrace firem je v Olomouci a na druhém místě se řadí Prostějov. Největší skupina zaměstnanců v OLK jsou firmy ve velikostní kategorii 25–49 zaměstnanců.

Tab. 3.7 - Počet větších zaměstnavatelů v OLK a jeho okresech k 30. 9. 2018

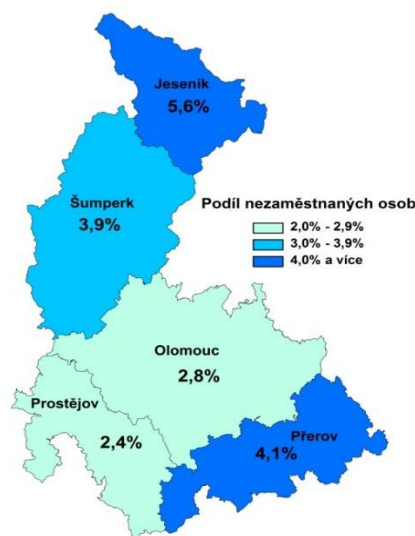
okres	25-49	50-99	100-199	200-249	250-499	500-999	1000 +	Celkem
Jeseník	50	25	5	2	5	-	-	87
Olomouc	258	141	81	12	32	10	9	543
Přerov	110	63	29	5	12	3	1	223
Prostějov	128	76	34	2	16	4	2	262
Šumperk	119	68	32	1	9	3	3	235
OLK	665	373	181	22	74	20	15	1 350

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

3.6 Míra nezaměstnanosti

Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech OLK je vystižen v obr. 3.3. Z obrázku jasně vyplývá, že okres Jeseník bojuje s nejvyšší nezaměstnaností v kraji společně s okresem Přerov. Okres Prostějov pak vykazuje nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2018.

Obrázek 3.3 - Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: Zpracováno dle MSPV (2018)

Následující tab. 3.8 zobrazuje situaci na trhu v jednotlivých regionech OLK za léta 2014–2018. K 31. 12. 2018 se v tomto měsíci celkový počet uchazečů o zaměstnání zvyšoval. Z tabulky jasně vyplývá, že okres Jeseník nejvíce bojuje s nezaměstnaností. Naopak Prostějov má nejnižší nezaměstnanost za všechna sledovaná období.

Tab. 3.8 - Míra nezaměstnanosti (%) v okresech OLK za období 2014–2018

	OLK	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk
2014	8,8	10,7	8,5	6,9	10,2	9,0
2015	7,0	9,5	7,0	4,9	8,2	6,9
2016	5,9	8,5	5,7	3,9	6,9	6,2
2017	4,3	7,2	3,9	2,8	5,4	4,5
2018	3,4	5,6	2,8	2,4	4,1	3,9

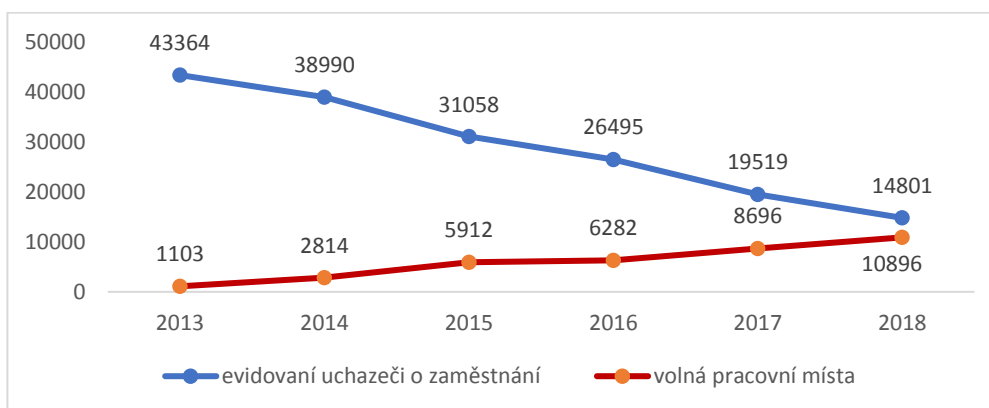
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

3.6.1 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Olomouckém kraji

Následující graf 3.1 zachycuje počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (dále jen VPM), přičemž v roce 2014 na 1 VPM se ucházelo 13,9 uchazečů, což byl proti roku 2013 byl

pokles, jelikož v roce 2013 připadalo na 1 volné místo 39,3 uchazečů. Situace se začala pomalu zlepšovat v roce 2015, kdy se o 1 VPM ucházelo celkem 5,3 uchazečů a v roce 2016 se počet snížil na 4,2 uchazečů. V roce 2017 připadalo na 1 volné místo 2,2 uchazečů a v roce 2018 byla rekordně nejnižší nezaměstnanost, kdy na 1 VPM spadalo 1,4 uchazečů o zaměstnání. Na Šumpersku v roce 2013 připadalo 40,8 uchazečů na 1 VPM, od té doby okres Šumperk zaznamenal razantní snížení, a v roce 2018 na 1 VPM připadalo 1,9 uchazečů.

Graf 3.1 – Celkový vývoj UoZ a VPM od roku 2013–2018 v OLK

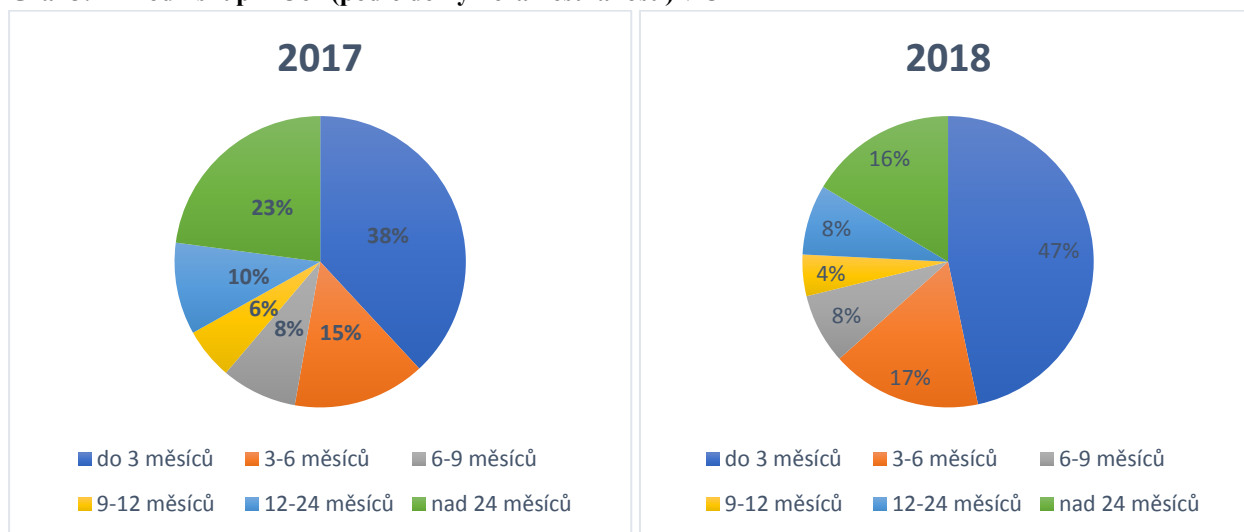


Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

3.6.2 Vývoj délky nezaměstnanosti

Od konce roku 2008 byl obrovský nárůst nových zaměstnavatelů a podíl dlouhodobě nezaměstnaných nad 24 měsíců výrazně klesl. Na konci roku 2009 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných pouhých 9,4 %. Před rokem 2009 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných pohyboval okolo 25 %. Následující rok začal počet déle nezaměstnaných radikálně růst, přičemž jich v roce 2015 bylo téměř 30 %. V roce 2016 se jejich podíl podařilo snížit na 26 %, a to především díky lepší práci s dlouhodobě nezaměstnanými. Z grafu 3.2 lze vidět, že v roce 2017 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných opět snížil na 23 % a v roce 2018 až na 16 %. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými patří především skupina osob nad 50 let věku s určitým handicapem.

Graf 3.2 – Podíl skupin UoZ(podle délky nezaměstnanosti) v OLK



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

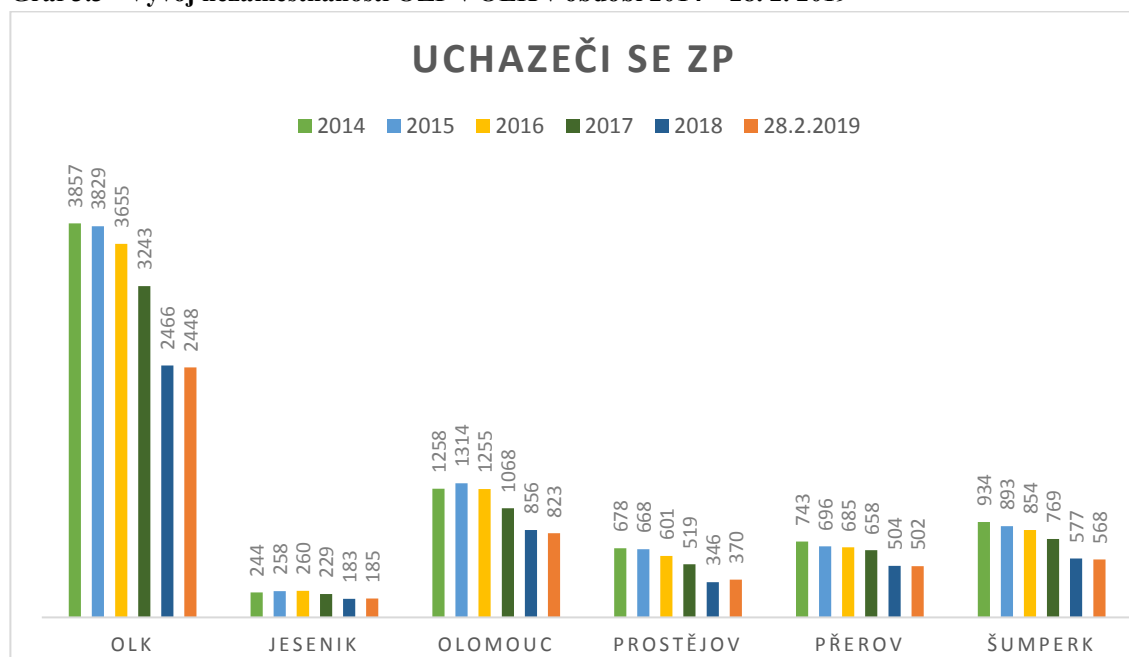
3.7 Osoby se zdravotním postižením v Olomouckém kraji

V této kapitole bude rozebrána problematika nezaměstnanosti OZP na trhu práce. Díky speciálním podmínkám na trhu práce je nutné věnovat jim zvýšenou pozornost než osobám ostatním.

3.7.1 Volná pracovní místa

Vývoj nezaměstnanosti zachycuje graf 3.3, a to v období od začátku 2014 až do 28. 2. 2019. Od roku 2014 počet OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání v OLK klesal a to z 3 857 na 2 448. Ve všech okresech OLK se počet uchazečů od roku 2014 snižoval.

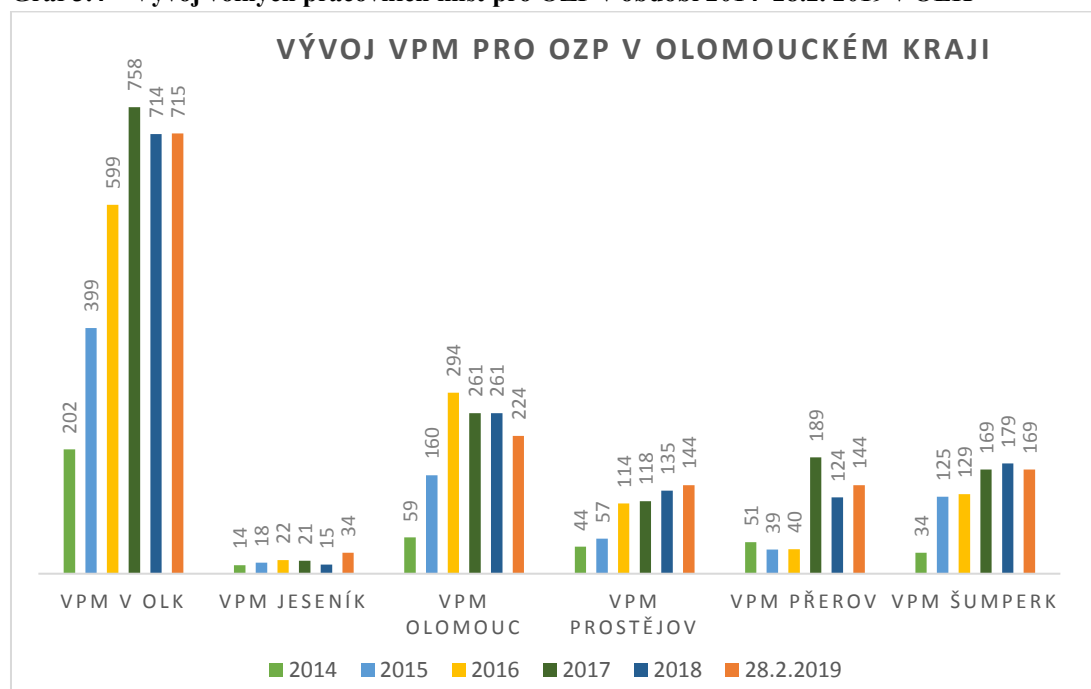
Graf 3.3 - Vývoj nezaměstnanosti OZP v OLK v období 2014 – 28. 2. 2019



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2014-2019)

Z grafu 3.4 je možné vyčíst, že od roku 2014 do 2018 se zvyšoval počet VPM pro OZP, a to z 202 na 714 míst. V roce 2015 byl nárůst počtu VPM, kdy celkový počet byl vyšší o 197 míst než v roce 2014. Nejnižší počet nabízených míst pro OZP ve všech sledovaných obdobích vykazoval okres Jeseník s počtem pouhých 15, což je o dost méně, než nabízejí ostatní okresy. Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.6 okres Jesenicko je na tom v oblasti nezaměstnanosti nejhůře v celém OLK. Naopak nejlépe je na tom Olomouc, kde bylo nahlášeno v roce 2018 celkem 261 míst, což je o 202 míst více než v roce 2014. K 31. 12. 2018 bylo evidováno 10 896 volných pracovních míst, z toho 714 vhodných pro OZP. Na konci února bylo evidováno 2 448 osob, což představuje 16 % z celkového počtu nezaměstnaných. Ačkoli v tomto roce je zaznamenána nejnižší nezaměstnanost, v případě OZP se to neprojevilo, protože v roce 2018 se snížil nebo stagnoval počet VPM proti roku předchozímu.

Graf 3.4 – Vývoj volných pracovních míst pro OZP v období 2014–28.2. 2019 v OLK



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2014-2019)

V nadcházející tab. 3.9 je zaznamenán vývoj počtu uchazečů na 1 VPM. Dopady finanční krize se projeví zejména v letech 2007–2009, kdy se o 1 VPM podle statistik ucházelo 50 osob. V roce 2014 došlo k oživení ekonomiky a počet VPM se začal pomalu zvyšovat. Od roku 2016 se s klesající celkovou nezaměstnaností podíl OZP začíná zvyšovat. Snížení počtu uchazečů mělo za následek využívání nástrojů APZ či projektů ESF, ale i odebrání statutu osob zdravotně znevýhodněných. Na Jesenicku se ucházelo v roce 2018 na 1 VPM celkem 12,2 uchazečů, ale na konci února se jejich počet snížil na 5,4 uchazeče. A to díky tomu, že na Jesenicku skončila společnost Vítkovice Power Engineering a.s. a zaměstnavatel rozdal 140 zaměstnancům výpovědi, ale nakonec vše převzala společnost Moravia Industry LTD, která chtěla vzít zpátky výpovědi, ale většina zaměstnanců to odmítla. Další zlom nastal v 1. čtvrtletí 2018, kdy společnost ALGECO s.r.o. ukončila činnost a propustila všech 253 zaměstnanců. Okres Jeseník vykazuje třetí nejvyšší nezaměstnanost v ČR kvůli špatné dopravní dostupnosti a malému počtu pracovních nabídek.

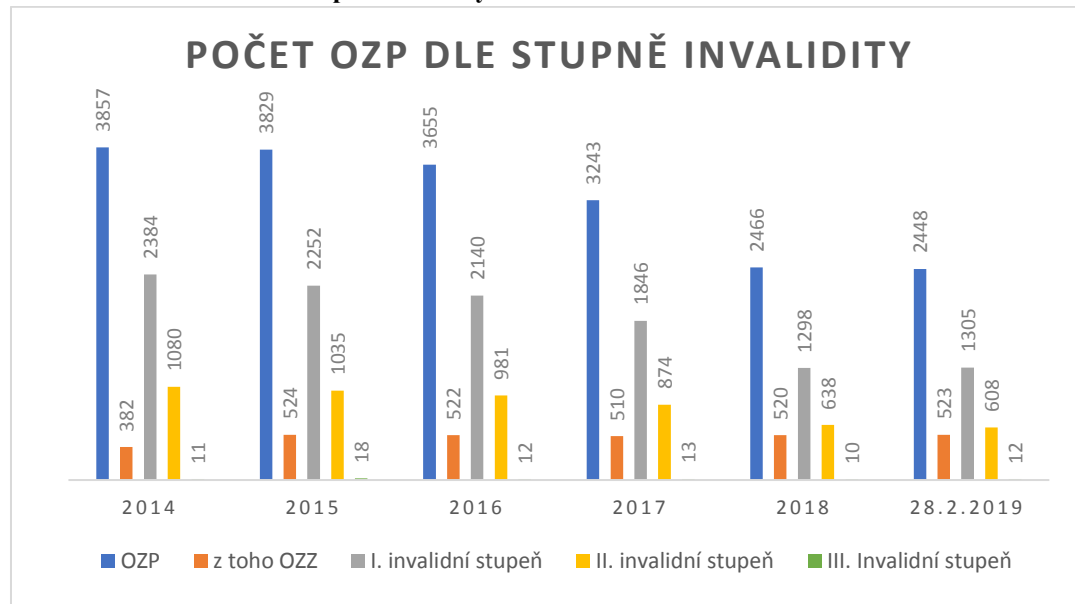
Tabulka 3.9 - Vývoj počtu uchazečů na 1 VPM pro OZP v OLK 2014 - 28. 2. 2019 a podíl nezaměstnanosti v %

	Podíl OLK %	OLK	Jeseník	Olomouc	Prostějov	Přerov	Šumperk
2014	9,89	19,10	17,4	21,3	15,4	14,6	27,5
2015	12,33	9,60	14,3	8,2	11,7	17,8	7,1
2016	13,80	6,10	11,8	4,3	5,3	17,1	6,6
2017	16,62	4,30	10,9	4,1	4,4	3,5	4,6
2018	16,7	3,58	12,2	3,3	2,6	4,1	3,2
28.2.2019	-	3,4	5,4	3,7	2,6	3,5	3,4

Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2014–2019)

Novelou zákona o důchodovém pojištění úřad práce začal evidovat OZP statisticky a členit je dle nových stupňů invalidity. Z grafu 3.5 vyplývá, že se počet OZP od roku 2014 začal snižovat. Největší zastoupení má I. stupeň invalidity, a to po celé sledované období.

Graf 3.5 - Počet OZP dle stupně invalidity za období 2014–2018 v OLK



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV (2018)

4 ANALÝZA OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

Tato kapitola je zaměřena na osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce. OZP jsou při hledání zaměstnání často diskriminovány potenciálními zaměstnavateli a v mnoha případech jsou odmítnuty ještě dřív, než ukáží své schopnosti. Tato kapitola analyzuje nezaměstnanost OZP a jejich uplatnění na trhu práce jak z pohledu zaměstnavatele, tak i z pohledu konkrétní osoby se zdravotním postižením, a současně upozorňuje na některé problémy na straně úřadů práce.

Michalík J. a kol. (2011) tvrdí, že postavení OZP je zakotveno v různých mezinárodních úmluvách a OZP mají stejná lidská práva, postavení a přístup ke zdrojům, jako vzdělávání, nové technologie, sport a volnočasové aktivity, jako ostatní občané. V mnoha ohledech jsou OZP diskriminovány, a to vede k sociální exkluzi, tedy jejich vyloučení z většinové společnosti. Jelikož jsou opomíjeny a často ignorovány druhými, tyto překážky jim znemožňují zapojit se do různých společenských aktivit.

4.1 Vyhodnocení analýzy na základě dotazníkového šetření provedeného ve firmách v Olomouckém kraji

Za metodu výzkumu bylo zvoleno dotazníkové šetření. Dotazník byl vytvořen online na webové stránce www.survio.cz. Dotazník byl odesílán prostřednictvím emailových adres s příloženým průvodním textem a poděkováním. V dotazníku bylo celkem obsaženo 29 otázek, přičemž 19 z nich bylo otevřeného typu. Průvodní e-mail byl zaslán celkem 36 firmám, přičemž bylo obdrženo pouze 16,6 % odpovědí, tedy 6 vyplněných dotazníků. Sběr dat probíhal od listopadu 2018 do 31. 1. 2019.

Dotazník byl rozeslán zaměstnavatelům, kteří působí v Olomouckém kraji. Samotný výběr firem pro účely výzkumného šetření byl zaměřen na firmy, který zaměstnávají OZP v OLK. Šetření předcházelo zmapování firem a následná komunikace prostřednictvím emailové nebo telefonické komunikace. Firmám, které vyplnily dotazník, bylo dále prostřednictvím emailu položeno pár dodatkových dotazů. Na tyto dodatečné otázky odpověděly pouze 3 firmy, a to firma Miš s.r.o., firma Firro a Reparto.

Celé znění dotazníku z dotazníkového šetření je uvedeno v příloze 1.

Níže budou popsány firmy, které se zapojily do dotazníkového šetření.

MIŠ s.r.o.

Miš s.r.o. je firma, která sídlí v Šumperku. V roce 2004 vznikl nápad založit firmu, která se zabývá dekorací ze sušených květín a různými doplňky do bytů či zahrad. V současné době rozváží po celé ČR. V roce 2014 vznikla myšlenka provozovat chráněnou dílnu. Cílem bylo vytvořit vlastní výrobky a také pomoc handicapovaným osobám. (styldekor, c2009 - 20018). Výrobky, které vyrábí chráněná dílna jsou uvedeny v příloze 2.

Firma má 13 zaměstnanců a z toho 12 OZP v I. stupni. Ve firmě převládají ženy (10) a muži (2). Firma zaměstnává osoby s tělesným, duševním i sluchovým postižením. V tab. 4.1 lze vidět, že počet zaměstnanců se snižoval v průběhu 5 let. To mělo za následek odebrání statusu OZZ. Po celou dobu firma využívá zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Firma zaměstnává tyto osoby na pozicích aranžér, dekoratér, šička a truhlář. Osoby se zdravotním postižením pracují 5 hodin denně a jejich náplní práce je grafická činnost, práce se dřevem a aranžérské práce.

Tab. 4.1 – Počet zaměstnanců ve firmě Miš s.r.o. za období 2014–2018

Počet zaměstnanců během 5 let				
2014	2015	2016	2017	2018
15	16	14	13	13

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

FIRRO

Firma Firro byla založena v roce 1993, a zprvu působila v oblasti prodeje pracovních ochranných pomůcek. V roce 2014 firma přikoupila šicí dílnu se zaměstnanci, kteří jsou OZP. Chráněnou dílnu firma odkoupila od dodavatele, který šel do důchodu. Firma poskytuje náhradní plnění (Mostecká, 2019).

Firma má 10 zaměstnanců, z toho 8 OZP (7 žen a 1 muž). V průběhu 5 let byl mírný nárůst počtu zaměstnanců OZP. Firma zaměstnává osoby s tělesným a duševním postižením. Firma po dobu 5 let využívala zaměstnávání OZP. Zaměstnanci pracují 6 hodin denně a jejich náplní práce je šití pracovních oděvů. Jsou umístěny na pozicích vedoucí, mistrová, šička, údržbář a obchodní zástupce.

Tab. 4.2 – Počet zaměstnanců ve firmě Firro za období 2014–2018

Počet zaměstnanců během 5 let				
2014	2015	2016	2017	2018
6	6	7	7	8

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

ZAHRADA 2000

Je sociální podnik založený v roce 1998 se sídlem v Jeseníku. Firma se zabývá duševním zdravím a poskytuje ucelený komplex služeb zaměřený na návrat zpět do života. Firma nabízí sociální služby, sociální rehabilitace a sociálně terapeutické dílny pro osoby s duševním onemocněním. Firma také zaměstnává osoby se zdravotním postižením na vymezených chráněných pracovních místech. Firma poskytuje vlastní vzdělávací a rekvalifikační kurzy (Zahrada 2000, c2019).

Firma má 64 zaměstnanců, z toho 84 % OZP ve všech stupních invalidity. Vývoj počtu zaměstnanců za 5 let kolísá od cca 70 % do 85 %, záleží na počtu zaměstnanců a realizovaných projektů. Během 5 let byl mírný nárůst pracovních míst pro OZP. Firma zaměstnává osoby s psychickým a kombinovaným postižením. Po dobu 5 let využívala zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnanci pracují na poloviční úvazek 4 hodiny denně. Pracovníci jsou umístěni na pozicích šička, švadlena, pracovník prádelny, pracovník rukodělné dílny, pracovník údržby zeleně, prodavač atd.

MACTE s.r.o.

Macte je firma, která se zabývá kompletními dodávkami pracovních ochranných pomůcek společně se sortimentem zboží či pronájmem pracovních oděvů se zajištěním kompletního servisu ve spolupráci s krejčovskou dílnou, která vyrábí materiály výhradně pro firmu Macte. Macte sídlí v Šumperku. Firma zaměstnává více než 50 % zaměstnanců s nějakým druhem postižení, proto může poskytovat náhradní plnění podle zákona viz výše (Macte, c2012).

Firma má 57 zaměstnanců z toho 32 OZP. Dva zaměstnanci jsou těžce zdravotně postižení, v I. a II. stupni má firma 22 zaměstnanců a jako OZZ má firma 8 pracovníků (z toho 24 žen, 8 mužů). Zaměstnanci mají převážně tělesné a sluchové postižení. Za období 5 let firma

využívala zaměstnávání OZP, předtím byla firma s méně než 25 zaměstnanci, takže tuto povinnost nemuseli plnit. V průběhu pěti let došlo k nárůstu počtu pracovních míst pro tyto lidi. Zaměstnanci pracují 4-8 hodin denně, což závisí na stupni postižení, a to na pozicích šička, manipulant, kontrolorka, řidič a na pozici administrativního pracovníka

ERGONES

Firma Ergones je sociální podnik se sídlem v Olomouci, který byl založen v roce 2012. Firma zaměstnává více než 90 % osob se zdravotním postižením, a proto má nárok poskytovat náhradní plnění podle zákona viz výše. Náhradní plnění poskytuje firma v oblasti digitálních kompenzačních pomůcek pro osoby se zrakovým postižením (viz příloha 3.), dále se zabývá potiskem reklamních předmětů, výrobou keramiky a nabízí výuku počítačových a cizích jazyků. Firma také poskytuje úklidové práce (Ergones, [2019]).

Firma zaměstnává 17 zaměstnanců a z toho jsou všichni osoby se zdravotním postižením od I. do III. stupně (13 žen a 4 muži). Firma začínala v roce 2012 se sedmi zaměstnanci a v průběhu pěti let se počet rozšiřoval o cca 1–2 ročně. Firma zaměstnává pracovníky s tělesným a zrakovým postižením. Firma po dobu 5 let zaměstnává OZP, a jelikož má více než 50 % OZP, tak může poskytovat náhradní plnění. Zaměstnanci pracují 4 hodiny denně na pozicích keramik, operátor, tiskař, technik a lektor.

REPARTO Zábřeh s.r.o.

Firma Reparto je dceřiná společnost zřizována z 90 % Charitou Zábřeh a z 10 % Arcidiecézní charitou Olomouc. Firma vznikla v roce 2012, a to v reakci na změny zákona o zaměstnanosti, protože musela být naplněna hranice 50 % zaměstnávání OZP za organizaci pro přiznání příspěvku na zaměstnávání OZP. Předtím chráněná dílna byla provozována pod Charitou Zábřeh. Posláním sociální firmy Reparto je poskytovat lidem z okolí pracovní uplatnění, a to provozováním stávající chráněné dílny Zábřeh a zřizováním nových chráněných pracovních míst ve spolupráci s ÚP. Tím firma reaguje na vysokou nezaměstnanost této skupiny osob a její začlenění do společnosti. Firma Reparto má **chráněnou dílnu Palonín**, která se zabývá papírenskými, ručními a potravinářskými kompletačními pracemi. Zejména jde o balení potravin, zdobení svící a výrobu fixačních vložek do elektromotorů společnosti Siemens s.r.o. Dále pod společnost Reparto spadá **Chráněné pracoviště veřejných toalet**. V roce 2017 byla rozšířena činnost o úklidové služby, pro něž firma zřídila jedno místo pro osobu se zdravotním postižením. Firma poskytuje tyto služby Spolku Metoděj na Katolickém domě v Zábřehu. Záměrem do budoucna je tyto pozice rozšířit a vytvořit více pracovních pozic

pro OZP. Dále zřídili místo na recepci Charity v Zábřehu, a to na základě smlouvy s firmou Zásilkovna (Reparto Zábřeh, c2012-2015).

V současné době má firma 30 zaměstnanců a z toho 26 OZP v různém počtu OZZ, I., II. i III. stupně invalidity (23 žen a 3 muži). Firma zaměstnává pracovníky s tělesným, zrakovým, sluchovým i kombinovaným postižením. Po celou dobu využívali zaměstnávání OZP, a jelikož mají více než 50 % OZP, poskytují náhradní plnění firmám. Od roku 2014 byl ve firmě, viz tab. 4.3 mírný nárůst osob se zdravotním postižením. Co se týče počtu pracovních míst, ten se pohyboval zhruba ve stejné úrovni v období 5 let. Pracovníci pracují od 4 hodin po 7,5 hodiny denně podle stupně postižení. Náplň práce těchto osob je kompletace viz obr. 4.1.

Tab. 4.3 - Počet zaměstnanců ve firmě Reparto s.r.o. za období 2014–2018

Počet zaměstnanců během 5 let				
2014	2015	2016	2017	2018
21	21	21	23	26

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

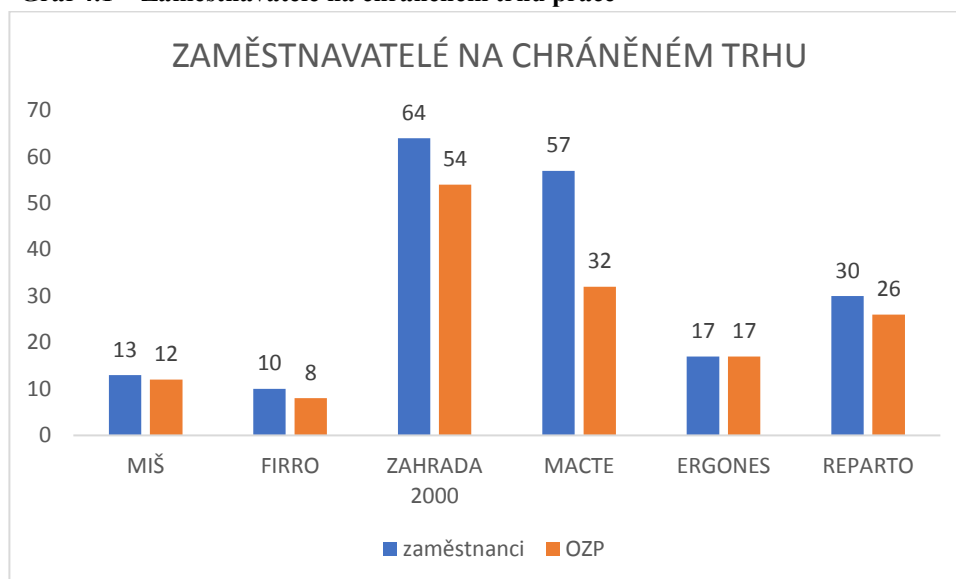
Obr. 4.1 – Pracovníci kompletační dílny



Zdroj: (Reparto Zábřeh, c2012-2015)

V grafu 4.1 lze vidět, že všechny firmy z dotazovaných patří do skupiny zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, jelikož splňují podmínku zaměstnávání více než 50 % OZP.

Graf 4.1 – Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Jedním z důležitých faktorů, který ovlivňuje trh práce je vzdělání. Dle výsledku průzkumu je patrné, že kategorie středoškolské vzdělání a výuční list představuje největší podíl zaměstnanců u dotazovaných firem. Ve 4 firmách mají zaměstnanci vysokoškolské vzdělání. Z toho vyplývá, že OZP můžou být pro firmy přínosem i přes jejich handicap.

Tab. 4.4 – Struktura vzdělanosti uchazečů ve firmách

	MIŠ	FIRRO	ZAHRADA 2000	MACTE	ERGONES	REPARTO
Základní vzdělání		X	X	X		X
Výuční list	X	X	X	X	X	X
Středoškolské vzdělání	X	X	X	X	X	X
Vyšší odborné vzdělání					X	
Vysokoškolské vzdělání	X		X		X	X

Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazník

Zaměstnávání OZP s sebou nese bezpochyby několik úskalí, která jsou zmíněna v teoretické části. Bariéry, důvody a přínosy zaměstnávání OZP byla další otázka směřující na adresáty průzkumu. Otázky v dotazníku byly otevřené. Z grafu 4.2 lze vidět, že pro zaměstnavatele je největší překážkou při zaměstnávání zdoluhavá administrativa a poukázali na to, že by byla vhodná úprava legislativy. Dotazovaní dále uváděli, že je nedostatek

kvalifikovaných pracovních sil, což má za následek nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci. Jedna firma uvedla jako překážku pracovní výkon, jelikož je potřeba respektovat zdravotní stav handicapovaných osob. Další překážkou, o které se zmiňovala jedna firma, je nedostatek míst pro tyto osoby.

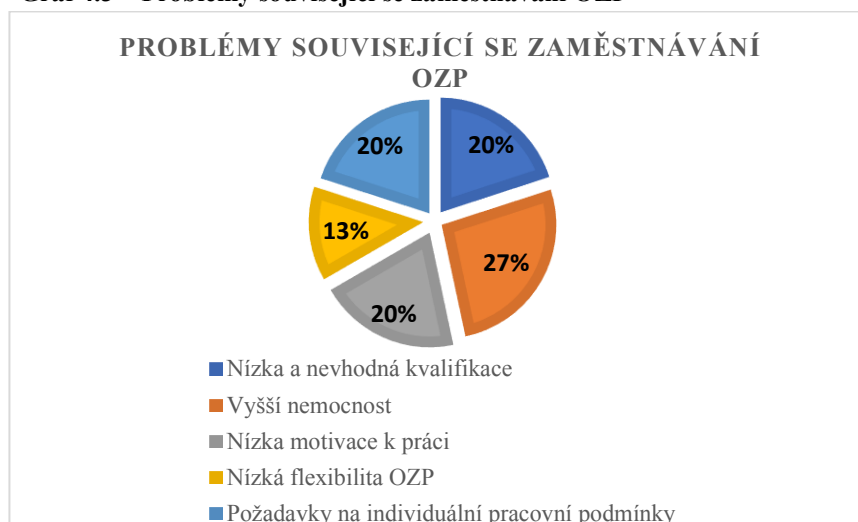
Graf 4.2 – Překážky pro zaměstnávání OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Další otázka byla směřována na problémy při zaměstnání OZP do pracovního poměru. Tato otázka byla uzavřená, přičemž bylo možno volit z více variant odpovědí. Z grafu 4.3 je patrné, že všichni zaměstnavatelé v různých podobách poukazovali na obdobné problémy. Dotazovaní nejčastěji uváděli vyšší nemocnost, nízkou motivaci k práci, nevhodnou kvalifikaci pro OZP a v neposlední řadě skutečnost, že u každého jedince musí řešit požadavky na pracovní podmínky s ohledem na jeho zdravotní stav.

Graf 4.3 – Problémy související se zaměstnáváním OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Dotazovaní dále uváděli přínosy a důvody spojené se zaměstnáváním OZP. Tyto otázky byly otevřené. Dvě firmy uvedly, že jako přínos vidí splnění povinného podílu, a důvodem, proč zaměstnávají tuto skupinu, je, že můžou poskytovat odběratelům náhradní plnění. Jedna firma uvedla, že zaměstnanci OZP přistupují k výkonu práce daleko zodpovědněji než osoby bez OZP a že jsou mnohdy výkonnější a snaživější než ostatní zaměstnanci. Dále uvedla, že firma je vnímá jako plnohodnotné zaměstnance. Další zaměstnavatel uvedl, že chce pomoci této skupině se začlenit do společnosti a upevnit tak jejich pracovní návyky. V odpovědích také zaznělo, že jako přínos berou to, že jsou dobrým příkladem pro okolí. Jedna z odpovědí také byla, že pro firmu jsou levnější a umožňují jí dosáhnout lepšího zisku, viz graf 4.4.

Graf 4.4 – Důvody zaměstnávání OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

V souvislosti s touto problematikou navazovala otázka, co by firmě napomohlo k zaměstnávání vyššího počtu uchazečů se zdravotním postižením. Z grafu 4.5 lze vyčíst, že většina zaměstnanců by uvítala zvýšení odbytu výrobků, přinejmenším na 36násobek, jak tomu bylo dříve, a zvýšení příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa. Další možností, jak docílit většího počtu zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP, je zvýšení odvodu do státního rozpočtu při neplnění povinného podílu.

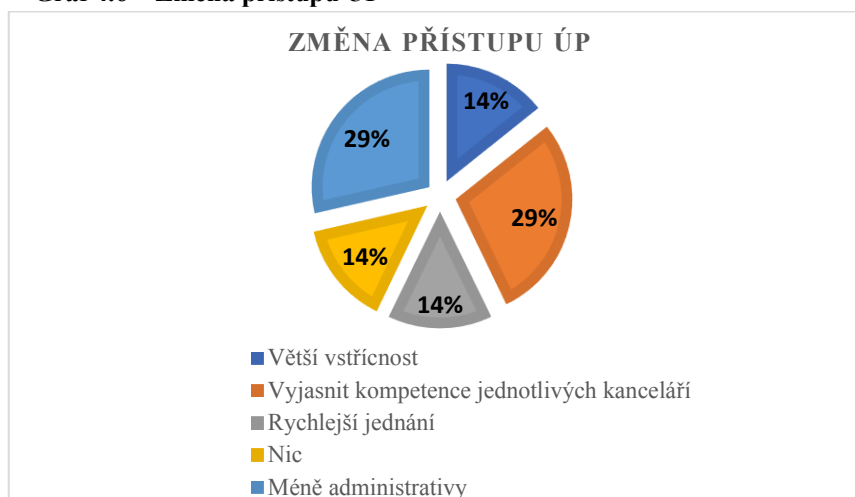
Graf 4.5 – Opatření k zaměstnávání většího počtu OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Na otázku, zda komunikace s ÚP je dostatečná v oblasti zaměstnávání OZP, odpověděly dvě firmy kladně, tři firmy hodnotí komunikaci s ÚP chvalitebně a jedna firma by uvítala větší změny. V této souvislosti dále navazovala otázka, co by zaměstnavatelé změnili na přístupu ÚP. Na tuto otázku byla volná odpověď a respondenti odpovídali následovně. Z grafu 4.6 lze vyčíst, že zaměstnavatele trápí velká administrativa a také by uvítali vyjasněné kompetence jednotlivých kanceláří na ÚP. Dále by uvítali větší vstřícnost ze strany ÚP a rychlejší jednání.

Graf 4.6 – Změna přístupu ÚP

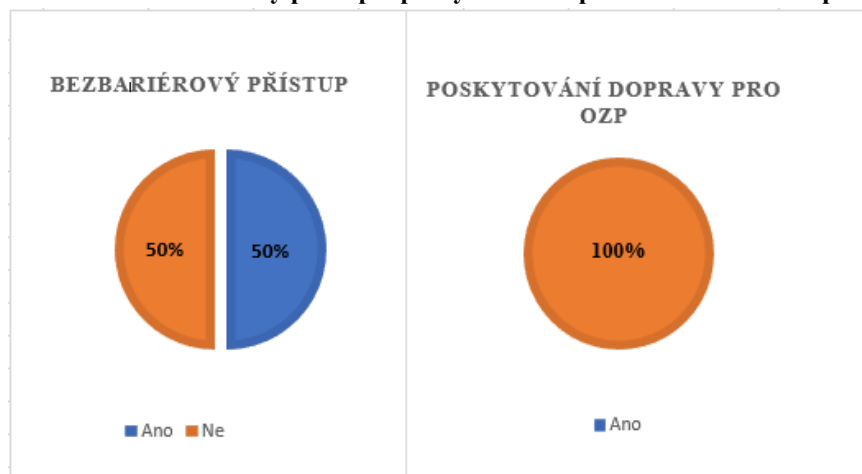


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Další okruh otázek se týkal volných pracovních míst, a jak zaměstnavatelé vnímají rekordně nízkou nezaměstnanost související s problematikou osob se zdravotním postižením. Na otázku, jak by lépe dali na vědomí VP místa, 3 respondenti odpověděli prostřednictvím ÚP a internetu. Jeden respondent by uvítal větší propagaci organizací, které zaměstnávají OZP. Nízká nezaměstnanost v roce 2018 se nedotýkala lidí trpících dlouhodobou nezaměstnaností. V posledních letech se vývoj nezaměstnanosti OZP nijak výrazně nelišil. V této situaci pak otázky směřovaly k tomu, jak tuto skutečnost vnímají firmy. Zaměstnavatelé poukázali na to, že je obecně špatná informovanost společnosti a firem ohledně zaměstnávání OZP a jeho výhod. Dále uváděli, že je nepřehledné a nejasné legislativní prostředí včetně nepředvídatelné podpory zaměstnávání OZP. A v neposlední řadě zmiňovali nutnost větší péče o zaměstnance s OZP, kterou zaměstnavatelé nechtějí podstupovat. Dále navazovala otázka, jak rozšířit povědomí společnosti, aby byla tato skupina více zaměstnávána. Firmy reagovaly následovně. Jedna z firem se domnívá, že s úpravou současné legislativy a větší propagací chráněných dílen a lidí s postižením, by mohlo zapůsobit na zaměstnavatele, aby více zaměstnávali OZP. Další se shodli v propagaci přes internet, PR články či konference na toto téma. Taktéž za důležitý považují apel na majoritní společnost, aby vytvářela solidární místa pro OZP.

Dále byla respondentům položena otázka, zda mají ve své firmě bezbariérový přístup, a zda poskytují dopravu pro handicapované lidi. Z grafu 4.7 je patrné, že ani jedna firma neposkytuje dopravu pro OZP. Polovina zaměstnavatelů má zbudovaný bezbariérový přístup, který financovali z vlastních zdrojů. Všichni zaměstnavatelé umožňují návštěvy u lékaře v pracovní době pro OZP.

Graf 4.7 – Bezbariérový přístup a poskytovaná doprava do zaměstnání pro OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Poslední kategorií průzkumu byla otázka týkající se příspěvku pro OZP. Většina firem je nespokojena s výší příspěvku pro OZP, viz graf 4.8. Jedna firma uvedla, že příspěvek pro OZP je aktuálně dostačující, ale pro OZZ by mohl být větší.

Graf 4.8 – Příspěvky pro OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

4.2 Vyhodnocení analýzy na základě dotazníkového šetření provedeného mezi klienty úřadu práce se zdravotním postižením

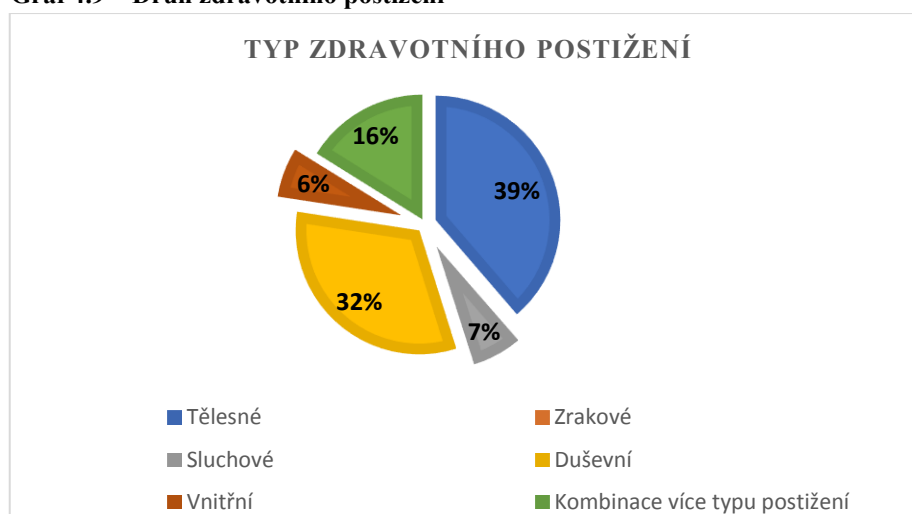
Z vyhodnocení dotazníkového šetření zaměstnavatelů byl vytvořen další dotazník pro OZP, jelikož byl důležitý i pohled ze strany osob se zdravotním postižením, jak tuto situaci vnímají. Pro účely práce bylo vytvořeno dotazníkové šetření v tištěné podobě, které bylo umístěno na úřadu práce v místním kontaktním pracovišti Šumperk. K dotazníku byl také přiložen průvodní text a poděkování za jeho vyplnění. Sběr dat probíhal od konce ledna 2019 do 31. března 2019. Celé znění dotazníku je uvedeno v příloze č. 4.

V dotazníku byly použity otázky jak uzavřené, tak i otevřené. Respondentům bylo položeno 20 uzavřených a 1 otevřená otázka, přičemž všechny se týkaly uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. U uzavřených otázek bylo možné volit z jedné či více odpovědí. Dotazník vyplnilo celkem 29 osob věku 18–65 let.

První dvě otázky byly zaměřeny na pohlaví a věkovou kategorii OZP. Průzkumu se zúčastnilo celkem 9 mužů a 20 žen. Jeden respondent byl ve věku 18–26 let, osm lidí bylo v kategorii 27–45 let. Největší podíl osob se zdravotním postižením v dotazníkovém šetření byl ve věkové kategorii 46–64 let, a to celkem 18 osob. Dva respondenti byli v kategorii nad 60 let.

Třetí otázka měla za cíl zjistit druh postižení tázaných. Z grafu 4.9 vyplývá, že mezi respondenty byly nejvíce zastoupeny osoby s tělesným postižením (12) a duševním postižením (10). Pak se řadí osoby s kombinací více typu postižení (5). Nejméně byly zastoupeny osoby se sluchovým (2) a vnitřní (2) postižením. Zrakové postižení nemá žádné zastoupení.

Graf 4.9 – Druh zdravotního postižení

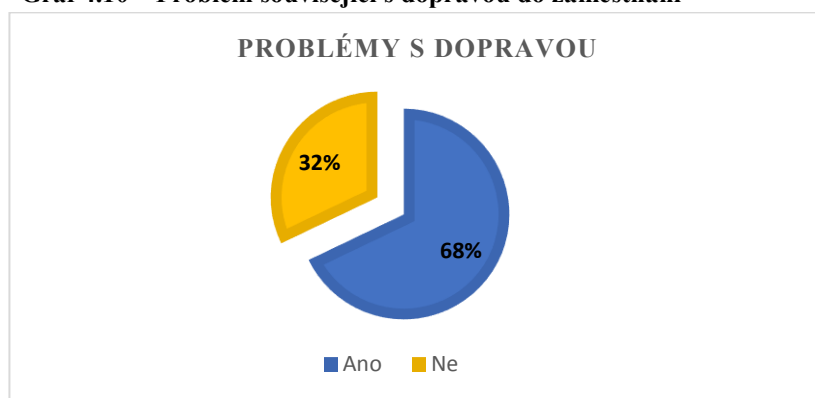


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Čtvrtá a pátá otázka se týkaly tematiky vzdělanosti osob se zdravotním postižením. V kategorii vzdělání byl zaznamenán největší počet osob u kategorie střední s maturitou (12) a vyučen bez maturity (11). Tři respondenti měli vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání a tři osoby jenom základní vzdělání. V návaznosti na vzdělání následovala otázka, zda pro OZP je jejich vzdělání překážkou na trhu práce. Skoro polovina dotazovaných odpověděla, že pro ně vzdělání není překážkou. Sedm osob odpovědělo, že neví, a osm respondentů zvolilo odpověď ano.

Šestá a sedmá otázka byla zaměřena na demografické údaje. Většina dotazovaných osob bydlí na vesnici (16) a zbytek respondentů ve městě (13). Z grafu 4.10 lze vyčíst, že pro 22 respondentů je problém se dopravit do zaměstnání. Více než polovina osob bydlí na vesnici, kde nesídlí žádná firma, která by zaměstnávala OZP. Tím pádem musejí dojíždět do větších měst. Pro většinu osob je to omezující jak z hlediska zdravotního stavu, tak i po finanční stránce.

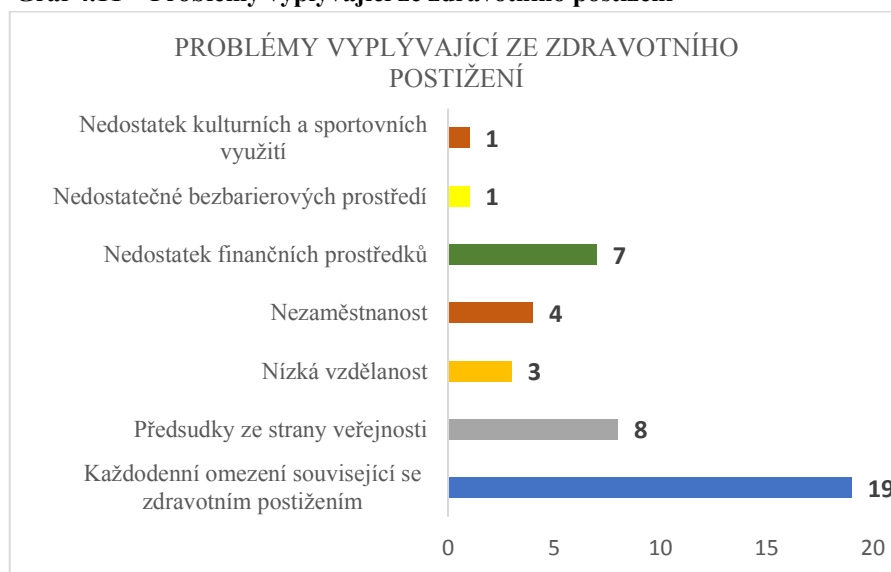
Graf 4.10 – Problém související s dopravou do zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Následující, osmá otázka zjišťovala, jakým problémům čelí osoby se zdravotním postižením při vstupu do pracovního poměru. U této otázky bylo možné označit více odpovědí. Z grafu 4.11 je patrné, že největší překážkou pro OZP je jejich zdravotní stav. Dále předsudky ze strany veřejnosti a nedostatek finančních prostředků. Respondenti dále také zmínili, že ze zdravotního postižení také vyplývá jejich nezaměstnanost a úroveň vzdělání. Naopak nejmenším problémem je dle respondentů nedostatek kulturního a sportovního vyžití a nedostatečné bezbariérové prostředí.

Graf 4.11 – Problémy vyplývající ze zdravotního postižení



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Devátá, otevřená otázka zjišťovala, jaká povolání jsou pro OZP nejvhodnější vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Největší zastoupení měla profese úředník, dekoratér a manuální práce. Dva respondenti odpověděli, že pracovní pozice zabývající se úklidovými pracemi nebo dělnickými pracemi by pro ně byly nejvhodnější. Pro dva další by byla nejvhodnější práce z domu na počítači. Zbytek respondentů odpověděl, že neví, jaká práce by byla pro ně vhodná.

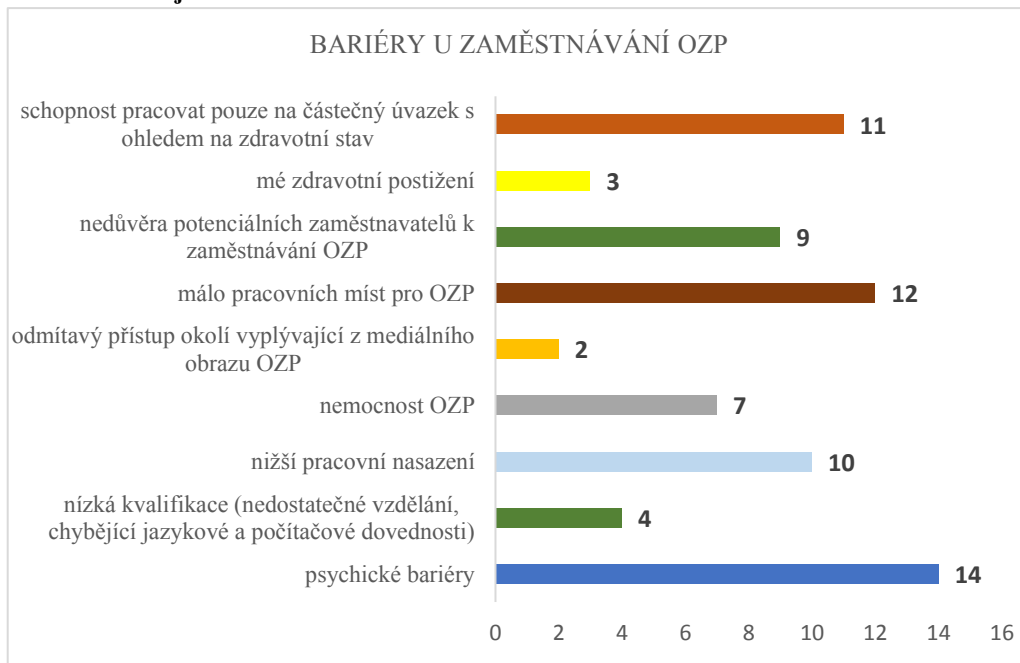
Desátá otázka se zaměřila na informace, zda se OZP setkali s necitlivým chováním pracovníku ÚP. Tato otázka byla uzavřená a bylo možné zvolit jednu odpověď. Polovina respondentů odpověděla, že se nesetkali s lhostejným přístupem pracovníku ÚP. Tři tázání odpověděli, že se setkali, ale jen u konkrétního pracovníka a 11 respondentů zvolilo odpověď ano, ale jenom výjimečně.

V jedenácté otázce byli respondenti tázáni, zda se setkali s nástroji zaměstnávání OZP. Celkem 22 respondentů se setkalo s chráněným pracovním místem pro OZP. Z toho 5 jich uvedlo SÚPM a 6 neznalo tyto formy podpory zaměstnávání OZP.

Následující dvanáctá otázka byla zaměřena na největší bariéry při zaměstnávání OZP. U této otázky bylo možné volit více odpovědí. Z grafu 4.12 lze vidět, že největší bariérou při zaměstnávání OZP je psychická bariéra. A to zejména z toho důvodu, že nebudou zvládat stres či se budou bát, že nebudou podávat takové výkony, jak se od nich bude očekávat. Dále je to malá kapacita pracovních míst, nižší pracovní nasazení a schopnost pracovat jen na částečný úvazek. Velké zastoupení je dle OZP nedůvěra potenciálních zaměstnavatelů

a vyšší nemocnost. Podle OZP nízká kvalifikace, zdravotní postižení či odmítavý přístup okolí není tou největší překážkou u zaměstnávání OZP.

Graf 4.12 – Největší bariéra u zaměstnávání OZP

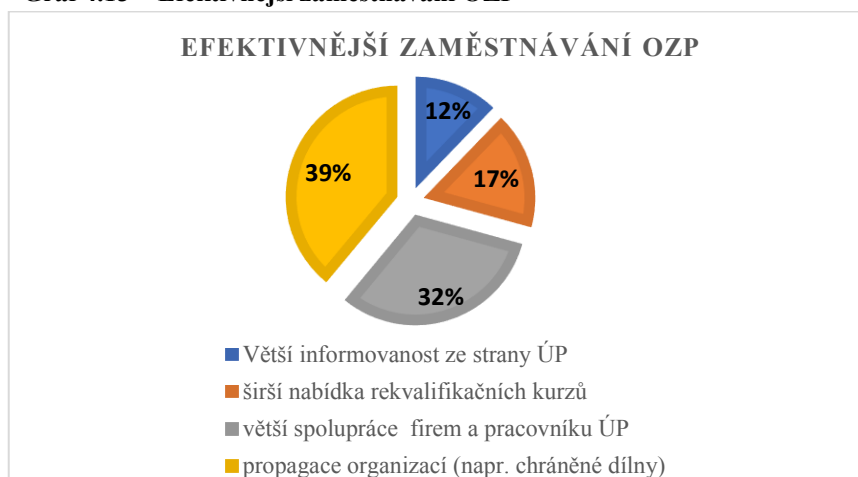


Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Cílem třinácté otázky bylo zjistit, zda respondenti využívají služby, které nabízí ÚP na zvýšení šance získání práce. U této otázky bylo možné zvolit více odpovědí. U 17 dotazovaných byla odpověď negativní a to taková, že nevyužívají žádnou zmiňovanou službu na umístění na trh práce. Šest osob zaškrtnulo pracovní rehabilitaci a osm zbylých využívá pracovní poradenství.

U čtrnácté otázky, týkající se efektivnějšího zaměstnávání OZP, bylo možné volit více odpovědí. Z grafu 4.13 je patrné, že největším opatřením pro OZP je propagace firem, které zaměstnávají OZP. Toto opatření by uvítalo 16 respondentů. Na druhé místo se řadí nástroj větší spolupráce firem a pracovníku ÚP. Tento nástroj podpořilo 13 respondentů. Širší nabídka rekvalifikačních kurzů je nástroj, pro který hlasovalo 7 osob. Pro 5 respondentů je důležité také větší informovanost ze strany ÚP.

Graf 4.13 – Efektivnější zaměstnávání OZP



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Následující patnáctá otázka se zabývala nejčastějším důvodem absence zaměstnání. Respondenti mohli vybírat jenom jednu odpověď. Dotazník ukázal, že více než polovina respondentů uvedla, že v jejich regionu není dostatek volných pracovních míst pro OZP. Osm z nich vidí důvod ve svém zdravotním postižení a pět respondentů uvedlo, že důvodem je jejich stáří.

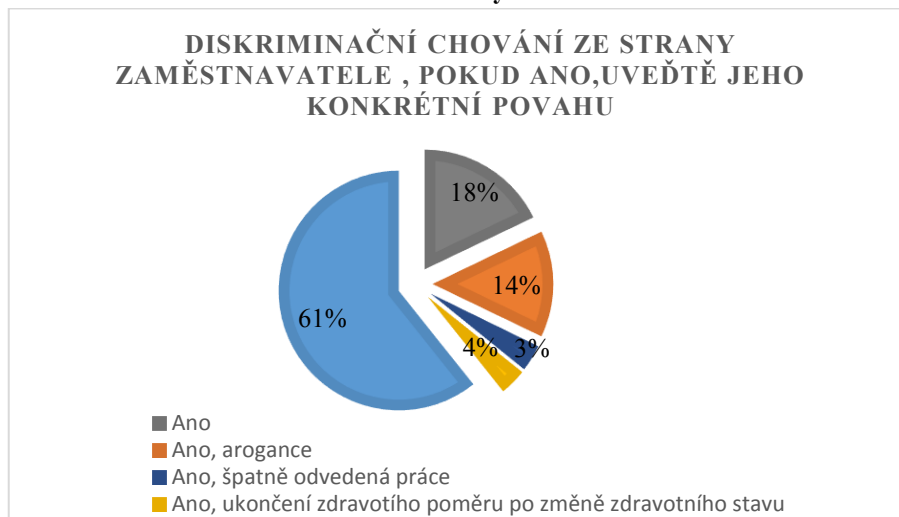
Na to navazovala šestnáctá otázka, která se zaměřila na to, zda nabídka pracovních míst je dostatečně široká pro OZP. Celkem 81,5 % respondentů odpovědělo, že nabídka pracovních míst není dostatečně široká. Dva z nich zvolili odpověď ano a tři z nich si nebyli jistí.

Sedmnáctá otázka zjišťovala, jakým způsobem respondenti získali práci. Na tuto otázku byla možná jenom jedna odpověď. Nejvíce OZP si hledalo práci vlastní aktivitou, a to přímo oslovením zaměstnavatele (15). Dále nejčastěji využívají ÚP (7) a doporučení známého (7). Pomocí novin či internetu získali práci 3 respondenti a 2 uvedli, že nepracovali.

U osmnácté otázky měli OZP zvolit, jakou kvalifikaci by si chtěli rozšířit. Měli možnost volit více odpovědí. Nejvíce by uvítali rozšíření technické a manuální dovednosti (10) a jazykové znalosti (8). Dále by měli zájem o počítačové dovednosti (7) a zdravotní a pečovatelské znalosti (6). Nejméně volili zvýšení stupně vzdělání (2).

U devatenácté otázky měli OZP odpovídat, zda se někdy setkali s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele, a pokud setkali, tak měli uvést jeho povahu. Z grafu 4.14 je patrné, že více než polovina se neseťkala s diskriminačním chováním. Z toho 11 respondentů se setkalo s diskriminačním chováním a jako důvod především uváděli aroganci, špatně odvedenou práci či ukončení pracovního poměru při změně zdravotního stavu.

Graf 4.14 – Diskriminační chování ze strany zaměstnavatele



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Dvacátá otázka se zaměřovala na pracovní úvazek. Respondenti měli na výběr jednu odpověď. Z grafu 4.15 jasně vyplývá, že 12 respondentů by uvítalo zkrácený úvazek vzhledem ke zdravotnímu stavu a naopak 8 respondentů by chtělo práci na plný úvazek. Pro 5 osob je nejvhodnější práce z domu a 3 by uvítaly poloviční úvazek.

Graf 4.15 - Pracovní úvazek



Zdroj: Vlastní zpracování dle výsledku z dotazníku

Poslední jednadvacátá otázka byla zaměřena na počet zaměstnání. Více než polovina respondentů za svůj život vystřídala více než 3 zaměstnání. Deset z nich uvedlo, že měli 2 až 3 zaměstnání, a 2 uvedli, že měli doposud jen jedno zaměstnání.

4.2.1 Vyhodnocení analýzy na základě položených otázek úřadu práce

Problematika nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je stále přetrvávající problém, který je obtížně řešitelný. Na trhu práce chybí zaměstnavatelé, kteří by primárně zaměstnávali tuto skupinu. Proto otázky směřovaly na ÚP, a to konkrétně na úřad Jeseník, Šumperk, Přerov, Prostějov a Olomouc. Z dotazovaných odpověděl pouze ÚP Jeseník a Prostějov. ÚP Šumperk poskytl údaje o dlouhodobé evidenci po telefonické komunikaci.

Respondentům byly položeny následující otázky:

1. Jaké máte zkušenosti se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají OZP?
2. Jaká je spolupráce s firmami, které zaměstnávají OZP?
3. Co byste ze své pozice zlepšili (kdybyste mohli), aby se vytvářelo více pracovních míst pro OZP?
4. Jaké máte zkušenosti a jak podporujete zaměstnavatele OZP v rámci vaší působnosti?
5. Kolik % tvoří OZP v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných?

Na první otázku týkající se zkušenosti se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají OZP ÚP odpovídali následovně.

ÚP v Prostějově: „Zkušenosti máme rozsáhlé, jelikož agendy, které administrujeme se zabývají zaměstnáváním OZP na nechráněném i chráněném trhu. Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli více než 50 % OZP ze všech svých zaměstnanců, kteří jsou uznáni na chráněném trhu práce dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a následně jim vyplácíme příspěvky na podporu zaměstnávání OZP dle § 78a zákona. Na nechráněném trhu práce je možné poskytnout příspěvek na zřízení místa pro OZP dle § 75 zákona nebo příspěvek na úhradu provozních nákladů dle § 76 zákona.“ (Marková, 2019)

ÚP v Jeseníku: „Dobré zkušenosti máme se zaměstnavateli, kteří vytvořili chráněná pracovní místa (např. ZAHRADA 200, Salet Javorník). Ostatní firmy, které zaměstnávají OZP (firmy zajišťující úklid, ostrahu objektů, praní prádla) podnikají a dodržují zákonem nastavená pravidla.“ (Vyhlídalová, 2019)

Na druhou otázku reagovali:

ÚP v Prostějově: „Zaměstnavatelé, kteří jsou již zařazeni na chráněném trhu práce si žádají každé kalendářní čtvrtletí o příspěvky na zaměstnávání OZP. Jsme s nimi proto v celoročním kontaktu a oboustranně řešíme vzniklé situace. Navštěvujeme je i osobně v rámci

monitorovacích návštěv, případně kontrol. Všem zaměstnavatelům poskytujeme poradenství k této problematice.“ (Marková, 2019)

ÚP v Jeseníku: *„Spolupráce se zaměstnanci ÚP ČR a firmou zaměstnávající OZP je na dobré úrovni.*“ (Vyhlídalová, 2019)

Na třetí otázku respondenti odpovídali:

ÚP v Prostějově: *„Volná pracovní místa evidujeme v naší databázi stále. Např. v posledních 12 měsících se udržuje stále poptávka po cca 250 těchto zaměstnancích, tj. přibližně 10 % z celkového počtu míst. Zvýšení počtu míst, resp. i větší různorodost profesí, bychom uvítali, ale toto se odvíjí od aktuálních potřeb zaměstnavatelů na regionálním trhu práce.*“ (Marková, 2019)

ÚP v Jeseníku: *„Ze své pozice bych posílila nástroje, kterými by se více podpořili zaměstnavatelé, kteří vytvoří chráněné pracovní místo.*“ (Vyhlídalová, 2019)

Na čtvrtou otázku odpovídali:

ÚP v Prostějově: *„Možnost podpory těchto zaměstnavatelů je různá. Např: bezplatná inzerce VPM, místa mohou být vyhrazena jenom pro OZP (nejedná se o diskriminaci), poradenská a konzultační činnost, možnost nenárokových příspěvků při zaměstnávání OZP z evidence uchazečů o zaměstnání, příspěvky na podporu zaměstnávání OZP viz výše atd.*“ (Marková, 2019)

ÚP v Jeseníku: *„Podporujeme těmito způsoby: v rámci pracovní rehabilitace mají možnost uchazeči o zaměstnání OZP u zaměstnavatele OZP pracovat až 24 měsíců formou přípravy k práci. ÚP ČR zaměstnavateli OZP hradí náklady na pracovní rehabilitaci (PR) – přímé náklady (mzdy, materiál), náklady spojené s prováděním PR (např. výbava účastníka PR, jeho osobní ochranné prostředky, pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví osoby se ZP), náklady spojené s nezbytnou účastí další fyzické osoby (např. asistent pomáhající osobě se ZP). ÚP ČR finančně podporuje zaměstnavatele, kteří vytváří chráněné pracovní místo (dohoda na 3 roky – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se ZP). Máme projekt Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji.*“ (Vyhlídalová, 2019)

Na pátou otázku odpovídali:

ÚP v Prostějově: *„Ke dni 9. 4. 2019 tvoří OZP 31 % mezi dlouhodobě nezaměstnanými.*“ (Marková, 2019)

ÚP v Jeseníku: „*V okrese Jeseník se % pohybuje k 1/2019 – 11 %, 3/2019 – 13 %.*“
(Vyhlídalová, 2019)

ÚP v Šumperku: Z tab. 4.5 je patrné, že v dlouhodobé evidenci je velké zastoupení OZP. V evidenci nad 10 či 20 let je většinové zastoupení právě této skupiny. Je to způsobeno tím, že ÚP si neví rady s těmito lidmi v dlouhodobé evidenci, chybí specializovaní pracovníci, kteří by se přímo soustředili na tuto cílovou skupinu. Z tabulky lze vidět, že v evidenci nad 12 měsíců je skoro 50 % osob z řad OZP.

Tab. 4.5 – Evidence uchazečů OZP v Šumperku

Evidence	do 6 měsíců	nad půl roku do 12 měsíců	nad 12 měsíců	nad 10 let	nad 20 let
Celkem	793	208	213	33	6
OZZ	16	7	23	7	1
I.stupeň	50	15	40	7	1
II.stupeň	21	11	39	5	1
III.stupeň	3	1	2	0	1

Zdroj: Vlastní zpracování dle telefonické komunikaci s ÚP v ŠPK (2019)

4.3 Návrhy a doporučení

Osoby se zdravotním postižením lze zařadit mezi nejohroženější cílovou skupinu na trhu práce. Jedná se převážně o osoby, které jsou ohroženy sociálním vyloučením. Výsledky výzkumu odhalily, že zaměstnavatelé považují za problém při zaměstnávání OZP vyšší nemocnost, nepravidelný výkon, nízkou flexibilitu a nízkou či nevhodnou kvalifikaci. Alarmující je vysoký nesoulad mezi poptávkou na trhu práce a nabídkou pracovních míst pro OZP.

Augusta V. (2014) ve svém manuálu tvrdí, že pokud jsou osoby se zdravotním postižením na vhodném pracovním místě a mezi kolektivem, který je předem informován, lze vliv postižení snížit až na úroveň, která nemá na chod firmy vliv. Samozřejmě je zapotřebí mít zkušenosti a dostatek informací, který má firma k dispozici až po několika letech zaměstnávání OZP. Co se týče nemocnosti, tak Augusta V. (2014) v manuálu uvádí, že statistiky nepotvrzují, že by OZP bývali častěji nemocní. Existují avšak ojedinělé případy, kdy některá postižení jsou náchylnější na častější nemocnost, např. záchvatové stavy.

Nízkou a nevhodnou kvalifikaci uchazečů mohou zaměstnavatelé řešit tím, že budou více spolupracovat s agenturami, které se specializují na osoby s handicapem a které jim pomůžou s vhodným výběrem zaměstnance pro pracovní místo a s odborným poradenstvím v reakci na aktuální legislativu. Vhodné je také kontaktovat střední školy, případně školy vysoké, které mají zřízená speciální centra pro studenty se specifickými vzdělávacími potřebami. Takto mají zaměstnavatelé možnost navázat spolupráci s budoucími absolventy již za dobu jejich studia a připravit si je pro své potřeby i po stránce odborné (Augusta V., 2014). Klíčovým bodem bude do budoucna propojení školství, firem i státu. Vzhledem k tomu, že svět se stává čím dál tím víc vyspělejší, tzv. podle konceptu průmyslu 4.0, je mnoho pozic nahrazeno roboty a umělou inteligencí. Česká republika má jeden z nejvyšších podílů HDP na průmyslu ve srovnání s dalšími státy EU. Prvním krokem bude tak změna školství se zaměřením na jiný charakter práce, přičemž hlavním cíle státu bude restrukturalizace vzdělání a vědy.

K odstranění překážek, které brání vstupu OZP na trh práce, podporuje nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Z výsledku šetření však vyplývá, že podpora prostřednictvím opatření aktivní politiky státu nejsou dostačující. Zaměstnavatelé by uvítali zvýšení odbytu výrobků či větší příspěvky na zřízení pracovního místa. Z analýzy vyplývá, že většina respondentů není spokojena s výši příspěvku pro OZP. Proto by bylo vhodné zvážit zvýšení tohoto příspěvku na podporu zaměstnávání OZP a to konkrétně u OZZ. Sazba minimální mzdy roste, příspěvek pro OZZ však stále činí 6 000 Kč. Pokud by se částka příspěvku zvýšila, nejspíše by zaměstnavatelé začali vytvářet více pracovních míst pro tuto cílovou skupinu. Jako další vhodné opatření by také bylo odstranit problémy vyplývající ze změny invalidity při nástupu do pracovního poměru či ze zvýšení daňových slev pro zaměstnance OZP.

Zjednodušení administrativní náročnosti, která vyplývá se zaměstnávání OZP, představuje jednu z nejčastějších příčin, která ovlivňuje zaměstnavatele. S tímto problémem bojují zejména zaměstnavatelé, kteří nemají zkušenosti se zaměstnáváním OZP. Řešením by bylo dokončit projekt, který měl fungovat od roku 2014, s názvem „Jednotné inkasní místo“ (dále jen JIM), který je projektem Ministerstva financí, ale doposud nebyl zrealizován. Tento projekt se zabývá zjednodušením administrativy. MFCR (2010) tvrdí, že cílem by bylo sjednocení výběru daní, cel, zdravotního a sociálního pojištění na jeden konkrétní účet.

V roce 2018 došlo k legislativním změnám, ale výsledek šetření potvrdil, že změna legislativy neměla výrazný dopad na tuto problematiku. V průběhu 5 let nedošlo k nárůstu pracovních míst pro OZP. Většina respondentů pracuje na zkrácený nebo poloviční úvazek, přičemž se většinou uplatňují v manuálních pracích.

Osoby se zdravotním postižením nejčastěji naráží na problém s dopravou do zaměstnání. Většina firem sídlí ve větších městech a více než polovina respondentů uvedla, že bydlí na vesnici. Celkově na trhu práce chybí zaměstnavatelé, kteří by primárně zaměstnávali tuto skupinu obyvatel. Otázkou tedy zůstává, jak celou tuto situaci řešit. Aby bylo zajištěno, že nové firmy budou stále vznikat, k tomu pouze finanční podpora nestačí. Je nutné do celého procesu zahrnout i veřejnou správu, konkrétně obce, jelikož firmy nebudou vznikat na místech, kde je špatná dopravní dostupnost, vysoká nezaměstnanost a všeobecně málo pracovního uplatnění.

I když je komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na dobré úrovni, je zapotřebí zvýšit informovanost zaměstnavatelů o dané problematice. Je nutné se zaměřit i na osoby se zdravotním postižením a informovat zaměstnavatele o pozitivěch, které jsou spojeny se zaměstnáváním OZP a vyvrátit jejich obavy z případných problémů. Možným řešením by mohly být i konference pro zaměstnavatele zaměřené na toto téma v daném regionu, kde by se dozvěděli potřebné informace. OZP tvoří velké procento osob v žebříčku dlouhodobě nezaměstnaných. ÚP si neví rady, jak s těmito lidmi dále pracovat, jelikož už jsou dlouhodobě neuplatnitelní. Adekvátním řešením by bylo rozdělit jednotlivé kompetence zaměstnanců v kancelářích ÚP. Tím by se zvýšila informovanost o této problematice u pracovníků ÚP a lépe by uměli pracovat s těmito lidmi.

Otázkou také zůstává, zda je politika zaměstnanosti nastavená efektivně a spravedlivě. Tato skupina je jediná, která má finanční podporu a sankce při nesplnění kvóty stanovené státem. Každá firma nemůže zaměstnávat OZP v rámci své činnosti nebo odebírat výrobky ve výši 28násobku průměrné mzdy. Pro menší podniky jsou to vysoké částky, které není reálné zajistit, a zároveň se jedná o odběr velkého množství výrobků, které podnik nepotřebuje. Měly by se tak stanovit kategorie pro zaměstnávání OZP nebo určit nějaké výjimky vzhledem k charakteru činnosti firmy. Taktéž to vytváří nerovnoměrné podnikatelské podmínky, jelikož větší firmy reagují na změnu zákona a zaměstnávají více než 50 % OZP, aby splnily zákonnou podmínku pro čerpání dotací. Tím získají nárok na náhradní plnění a ostatní firmy, které zvolily formu odbírání výrobků, si od těchto firem berou výrobky, a tím pádem na trhu vznikají dumpingové ceny. V ČR je taktéž nešťastně nastavený odvod do státního rozpočtu. Firmy, které nemůžou z nějakého důvodu zaměstnávat OZP, si zvolí odvod do státního rozpočtu. Ale peníze, které se odvedou, nepodporují OZP. Měl by tak být zřízen nějaký úřad, kterému by šly právě prostředky na podporu OZP.

5 ZÁVĚR

Problém související se zaměstnáváním OZP je čím dál aktuálnějším tématem. I když v posledních letech došlo ke snížení nezaměstnanosti těchto osob a ke zlepšení jejich postavení na trhu práce, statistiky stále ukazují nevyhovující čísla.

Obsahem bakalářské práce byla problematika nezaměstnanosti, a to konkrétně zaměřená na osoby se zdravotním postižením na trhu práce. Cílem práce bylo analyzovat postavení osob s handicapem na trhu práce na základě získaných informací z odborné literatury a zákonů. Na základě výsledků z dotazníkového šetření byly navrženy opatření ke snížení nezaměstnanosti a stanoveny doporučení k lepšímu uplatnění těchto osob na trhu práce. Tento cíl byl naplněn v podkapitole 4.3.

Druhá kapitola obsahovala teoretické souvislosti spojené s trhem práce a s nezaměstnaností. Text byl především zaměřen na jejich charakteristiku, typy a vývoj. Větší část teorie byla zaměřena na rizikové skupiny na trhu práce a na podporu státu při vytváření pracovních míst pro OZP. Důležitým bodem v teoretické části bylo rovněž představení výhod plynoucí se zaměstnáváním OZP a dávky pro tuto cílovou skupinu. V závěru této části byly shrnuty demotivační faktory na straně OZP i zaměstnavatele.

Analytická část práce byla zaměřena na charakteristiku OZP a jejich postavení na trhu práce. Nejprve byla popsána státní politika, která z větší části byla zaměřena na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a na podporu pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP. Větší část však připadla na analýzu nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a posléze posledním bodem analýzy byla problematika nezaměstnanosti OZP na území v Olomouckém kraji v období 2014–2018.

Poslední část práce byla komparace dotazníkových šetření, a to jak z pohledu zaměstnavatele, tak i ze strany OZP v Olomouckém kraji. Důležitým bodem v praktické části bylo rovněž představení firem, které zaměstnávají OZP.

Počet těchto osob neustále narůstá a počet volných, především vhodných míst, pro tuto skupinu potenciálních zaměstnanců je stále relativně nízký. Po provedení výzkumu nezaměstnanosti osob s handicapem a analýzy firem v Olomouckém kraji byl stanoven závěr, který je podrobně shrnut do podkapitoly 4.3 návrhy a doporučení.

Tato oblast dotýkající se problematiky zaměstnávání osob s handicapem je jediná, která je podporována jak ekonomicky, organizačně, tak i legislativně státem. Ale za posledních

několik let skupina osob s postižením stále spadá do skupiny nepracujících osob nebo do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, což se vylučuje se stávajícími opatřeními a nástroji, které by měly tuto neutěšenou situaci pomoci řešit.

Hlavní hypotézou pro zařazení většího podílu osob s handicapem do skupiny ekonomicky aktivní je bezesporu hospodářský růst. Čím bude hospodářský růst větší, tím budou firmy více vytvářet pracovní příležitosti i pro občany s postižením, kteří jsou doposud špatně umísitelní.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborné publikace:

ČERVINKA, Tomáš a kol, 2012. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, ISBN 978-80-7263-751-5.

TICHÁ, Michaela.2015. Česká ekonomika na prahu 21. století v kontextu společenského vývoje. 2., aktualizované vydání. Ostrava: VŠB-TU Ostrava. ISBN 978-80-248-3821-2.

JUREČKA, Václav, 2010. Makroekonomie. Praha: Grada.Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.

KREBS, Vojtěch a kol.,2005. Sociální politika. Praha, ASPI. ISBN 80-7357-050-5.

MICHALÍK, Jan a kol.,2011. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál, ISBN 978-80-7367-859-3.

ŠKAPA, Stanislav, 2012. Mikroekonomie I. Vyd. 2., přeprac. Brno: Akademické nakladatelství CERM, Učební texty vysokých škol. ISBN 978-80-214-4574-1.

KUČEROVÁ, Vladimíra,2013. Makroekonomie 1: studijní text pro denní a kombinovanou formu studia bakalářských studijních programů. Brno: Akademické nakladatelství CERM, ISBN 978-80-214-4798-1.

AUGUSTA, Vítězslav, 2014. Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, ISBN 978-80-260-6239-4.

BOLAND T. and GRIFFIN R.,2015. The sociology of unemployment. editor Manchester: Manchester University Press. ISBN 978- 07190- 9790- 1.

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada., Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

KRHUTOVÁ, Lenka.,2013. Sociální práce a lidé se zdravotním postižením. Vyd. 2. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7464-290-6.

KOTLIKOVÁ J., 2003. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadů práce. editor Brno: MU. ISBN 80-210-3048-8.

MAREŠ P., 2002. Nezaměstnanost jako sociální problém. editor Praha: Sociologické nakladatelství ISBN 80-86429-08-3.

POŠTA, Vít, a kol., 2015. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha: Management Press, ISBN 978-80-7261-296-3.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ., 2012. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, Analýzy (Liga lidských práv). ISBN 978-80-87414-08-8.

VENCLÍK, Milan, Josef BÜRGER a kol., 2016, et al. *Sociální podnikání v praxi*. Brno: Jihomoravský kraj. ISBN 978-80-905683-4-1.

Internetové zdroje:

Rychtář K. Sokolovský T. a kol., 2016. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR*, Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělání.

Janičko M., 2015. Osoby se zdravotním postižením a další profesní vzdělání: postoje, zkušenosti, bariéry,; Fond dalšího vzdělání. Výstupní analýza projektu KOOPERACE

Knopf Jutta a spol, 2010. SPCSR, Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělání.

Evropská sociální fond v ČR – Jak začlenit OZP na trh práce. [online]. Dostupné z: http://www.kapaops.cz/sites/kapaops.cz/files/kapa_jak_zaclenit_ozp_na_trh_prace_prir.pdf [cit. 2019-02-15].

Ergones: sociální firma [online], [2019]. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <https://ergones.cz/>.

Zahrada 2000: poskytovatel nejen sociálních služeb [online], c2019. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <http://www.zahrada2000.cz/>.

Macte: our care, your comfort [online], c2012. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <http://www.macte.cz/cz>.

Miš s.r.o.: chráněná dílna [online], c2009-2018. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <http://www.styldekor.cz/cz>.

Reparto Zábřeh: sociální firma [online], c2012-2015. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: <https://reparto.cz/>.

MFCR: Ministerstvo financí ČR [online], c2005-2013. [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <https://mfcr.cz/cs/archiv/jedno-inkasni-misto/zakladni-informace>.

Český statistický úřad:

CZSO, 2018. [Online]

Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/59807283/33013518.pdf/efa14190-b583-4164-a95d-50c3d68bbc22?version=1.9> [cit. 2019-03-6].

Ministerstvo práce a sociálních věcí:

MPSV, 2018. *MPSV*. [Online] Dostupné z :

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-sytemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf> [cit. 2019-02-20].

MPSV, 2016. *MPSV*. [Online] Dostupné z :

https://www.mpsv.cz/cs/28419?fbclid=IwAR2TJbDzJXsbnfXfhs1gU_RVWBH-QU2Y5j6Bo9SMbNBYsgeilCA55gbE134 [cit 2019-02-11].

MPSV, 2017. *MPSV*. [Online] Dostupné z :

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/novela2017.pdf> [cit. 2019-02-19].

MPSV, 2018. *MPSV*. [Online] Dostupné z : http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/ozp_krp [cit. 2019-02-20].

MPSV, 2018. *MPSV*. [Online] Dostupné z : <https://portal.mpsv.cz/soc/dzp/mobilita> [cit. 2019-03-25].

MPSV, 2018. *portal.mpsv*. [Online] Dostupné z : <http://portal.mpsv.cz/soc/dzp/prukaz> [cit. 2019-03-25].

MPSV, 2018. *www.mpsv.cz*. [Online] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> [cit. 2019-02-07].

MPSV, 2019. *MPSV*. [Online] Dostupné z :

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2018.pdf [cit. 2019-03-28].

MPSV, 2019. *MPSV*. [Online] Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/02/2019_02_11_tz_podpora_ozp_unor_2019.pdf [cit. 2019-02-20].

MPSV, 2019. *MPSV*. [Online] Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/olkraj1218_ver.pdf [cit. 2019-03-23].

MPSV, 2019. *MPSV*. [Online] Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci [cit.2019-02-20].

MPSV, 2019. *Úřad práce ČR*. [Online] Dostupné z :

https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/02/2019_02_11_tz_podpora_ozp_unor_2019.pdf [cit.2019-02-20].

MPSV, 2019. *www.portal.mpsv.cz*. [Online] Dostupné z

<http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky> [cit. 2019-03-25].

Česká správa sociálního zabezpečení:

ČSSZ, 2018. *Česká správa sociálního zabezpečení*. [Online] Dostupné z :
<https://www.cssz.cz/cz/ozz/> [cit. 2019-02-20].

Ostatní:

Náhradní plnění , p., 2018. *náhradní plnění*. [Online] Dostupné z : <http://www.nadradni-plneni-2018.cz> [cit. 2019-02-19].

MOSTECKÁ, Alžběta, 2019. *Firro – emailová komunikace*.

VYHLÍDALOVÁ, Dana, 2019. *Úřad práce Jeseník – emailová komunikace*.

MARKOVÁ, Kamila, 2019. *Úřad práce Prostějov – emailová komunikace*.

CHMELÁŘOVÁ, Veronika, 2019. *Úřad práce Šumperk – telefonická komunikace*

Legislativní dokumenty:

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ., 2018. *pracepropravniky.cz*. [Online]
Dostupné z : http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10070.pdf [cit. 2019-01-20].

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, 2018. *MPSV*. [Online] Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_1_1_2_018.pdf [cit. 2019-02-19].

Zákon č. § 109 odst. (2) v zákoně č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, *Zákoník práce*

SEZNAM ZKRATEK

OZP – osoba se zdravotním postižením

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OLK – Olomoucký kraj

VPM – volné pracovní místo

ÚP – úřad práce

ČSÚ – český statistický úřad

UoZ – uchazeči o zaměstnání

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

ESF – Evropský sociální fond

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

VPP – veřejně prospěšné práce

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

JIM – jednotné inkasní místo

PROHLÁŠENÍ VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Šumperku dne 10. května 2019



Jméno a příjmení studenta

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Dotazník – „Zaměstnanost osob se zdravotním postižením“

Příloha č. 2 – obrázek firmy Miš s.r.o.

Příloha č. 3 – obrázek firmy Ergones

Příloha č. 4 – Dotazník – „Uplatnění OZP na trhu práce“

PŘÍLOHA Č. 1 – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ - „Zaměstnanost osob se zdravotním postižením“

Dotazník – „Zaměstnanost osob se zdravotním postižením“

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku bakalářského studia. Chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, jehož vyhodnocení mi pomůže získat informace ke zvolenému tématu mé bakalářské práce. Moje bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností OZP na trhu práce v Olomouckém kraji. Vzhledem k tomu, že jinak než získáním informací od Vás zaměstnavatelů, nemohu tento výzkum provést, chci Vás poprosit o vyplnění dotazníku viz odkaz níže. Za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku, Vám velice děkuji.

S pozdravem Martina Skřivánková

1. Kolik má Vaše firma zaměstnanců (volná odpověď)

.....

2. Kolik z toho tvoří OZP, a v jakém stupni invalidity? (volná odpověď)

.....

3. Uveďte prosím, jaký byl počet zaměstnanců v průběhu 5 let (2014-2018)? (volná odpověď)

.....

4. Jaké mají zaměstnanci dosažené vzdělání?

- a. Základní vzdělání
- b. Výuční list
- c. Středoškolské vzdělání
- d. Vyšší odborné
- e. Vysokoškolské vzdělání

5. Jaký typ postižení mají Vaši zaměstnanci?

- a. Tělesné
- b. Zrakové
- c. Sluchové
- d. Duševní
- e. Vnitřní
- f. Mentální
- g. Kombinace postižení

6. V průběhu existence Vaší firmy využíváte po celou dobu?

- a. Zaměstnávání OZP
- b. Náhradní plnění
- c. Odvod so státního rozpočtu
- d. Kombinace

7. Pokud Vaše odpověď v předchozí otázce byla „kombinace“, můžete uvést, jak to bylo ve Vaší firmě v průběhu 5 let? (volná odpověď)

.....

8. Máte bezbariérový přístup? (volná odpověď)

- a. Ano
- b. Ne

9. Pokud Vaše odpověď v předchozí otázce byla „Ano“, z čeho jste to financoval? (volná odpověď)

.....

10. Umožňujete při výkonu zaměstnání osobního asistenta pro zaměstnance?

- a. Ano
- b. Ne

11. Umožňujete pravidelné návštěvy u lékaře v době zaměstnání?

- a. Ano
- b. Ne

12. Nabízíte možnost dopravy do zaměstnání pro tyto lidi?

- a. Ano
- b. Ne

13. Kolik hodin pracují OZP v průměru? (volná odpověď)

.....

14. Jaký je jejich pracovní fond a náplň práce? (volná odpověď)

.....

15. Kolik hodin pracují OZP v průměru? (volná odpověď)

.....

16. Na jaké pozici zaměstnáváte OZP? (volná odpověď)

.....

17. V průběhu 5 let byl pokles nebo nárůst pracovních míst pro OZP?

- a. Nárůst
- b. Pokles
- c. Jiné

18. Z jakého důvodu zaměstnáváte OZP, jaký to má pro Vás přínos? (volná odpověď)

.....

19. Jaká je úroveň komunikace při řešení problému a požadavků s ÚP?

- a. Výborná
- b. Chvalitebná
- c. Dobrá
- d. Dostačující
- e. Nedostačující

20. Co byste změnili na přístupu ÚP? (volná odpověď)

.....

21. Má pro Vás smysl vytvářet efektivní místa pro OZP?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

22. Investujete prostředky na úpravu pracovišť pro OZP

- a. Ano
- b. Ne
- c. Jiná

23. Jaký jsou pro Vás největší překážky pro zaměstnávání OZP? (volná odpověď)

.....

24. Co by Vaši organizaci napomohlo k zaměstnávání vyššího počtu uchazečů OZP? (možnost více odpovědí)

- a. Zvýšení odbytu výrobků ovlivněného parametry povinného zaměstnávání OZP
- b. Zvýšení slev na dani
- c. Zvýšení odvodu do státního rozpočtu při nesplnění povinného podílu
- d. Vyšší příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP
- e. Odborné vzdělání
- f. Jiné

25. Při zaměstnávání OZP, uveďte jaké problémy v této souvislosti nejčastěji řešíte?

- a. Nízká kvalifikace uchazečů
- b. Nevhodná kvalifikace
- c. Vyšší nemocnost
- d. Nízká motivace k práci
- e. Nízká flexibilita OZP
- f. Požadavky na individuální pracovní podmínky

26. Jak byste dali lépe na vědomí volná pracovní místa pro OZP (volná odpověď)

.....

27. V roce 2018 byla nejnižší nezaměstnanost celé EU, jaký máte názor na to, že i přesto počet pracovních míst pro OZP se snižuje? (volná odpověď)

.....

28. Jak byste dali na vědomí tento problém, aby více lidí zaměstnávalo OZP? (volná odpověď)

.....

29. Myslíte si, že jsou dostačující příspěvky pro OZP

- a. Ano
- b. Ne
- c. Jiná

PŘÍLOHA Č. 2 – FIRMA MIŠ S. R. O. - chráněná dílna, vlastní výrobky



Proč chráněná dílna?

Když nás okolnosti na trhu začali nutit vymýšlet nové věci, začali jsme cítit, že překupovat zboží není to, co nás motivuje. **Chtěli jsme zkusit vlastní výrobu.** Nápadů a zkušeností jsme měli dost, ale jak začít?

Obrátili jsme se na své známé, kteří provozují chráněnou dílnu už pár let. Po několika schůzkách jsem začal přemýšlet, že toto řešení je vhodné pro náš další směr.

Po vyřízení nutných formalit, zajištění prostor pro výrobu, vymyšlení výrobního programu a sestavení týmu lidí jsme roce 2014 konečně začali.



PŘÍLOHA Č. 3 – FIRMA ERGONES – sociální podnik



Hledaný výraz...

NAŠE SLUŽBY
KONTAKT
O NÁS
E-SHOP

NÁHRADNÍ PLNĚNÍ
REFERENCE
GDPR



PŘÍLOHA Č. 4 – DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ – „Uplatnění OZP na trhu práce“

Dotazník – „Uplatnění OZP na trhu práce“

Vážená paní, vážený pane,
chtěla bych Vás požádat o vyplnění anonymního dotazníku, který bude sloužit ke zpracování mé bakalářské práce, která je zaměřena na nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, které se ucházejí o práci a jsou evidované na místně příslušném úřadu práce nebo pro ty, které již pracují.

1. Vyberte prosím své pohlaví

- a. Muž
- b. Žena

2. Kolik je Vám let?

- a. 18-26 let
- b. 27-45 let
- c. 46-64 let
- d. Nad 65 let

3. Uveďte prosím, o jaký typ zdravotního postižení se jedná ve Vašem případě

- a. Zrakové
- b. Tělesné
- c. Sluchové
- d. Duševní
- e. Vnitřní

- f. Mentální
- g. Kombinace postižení

4. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- a. Základní
- b. Vyučen, střední bez maturity
- c. Střední s maturitou
- d. Vyšší odborné, vysokoškolské

a. Je pro Vás vaše vzdělání překážkou na trhu práce?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

d. Kde bydlíte?

- e. Ve městě
- f. Na vesnici

e. Je pro Vás (bylo) obtížné se dopravit do zaměstnání?

- a. Ano
- b. Ne

f. Jaký problémy nejčastěji řešíte v souvislosti s vaším zdravotním postižením (možnost více odpovědí)

- a. Každodenní omezení vyplývající ze zdravotního postižení
- b. Předsudky ze strany veřejnosti
- c. Nedostatek finančních prostředků
- d. Nedostatečné bezbariérové prostředí
- e. Nedostatek kulturního a sportovního vyžití
- f. Nezaměstnanost
- g. Nízká vzdělanost

g. Jaké povolání by pro Vás bylo nejvhodnější s ohledem na Váš zdravotní stav?

.....

h. Setkal(a) jste se někdy s lhostejným chováním pracovníka úřadu práce?

- a. Ano, častokrát
- b. Ano, jen od určitého pracovníka
- c. Ano, ale jenom výjimečně
- d. Nesetkal

i. Víte či setkal(a) jste se někdy s těmito formami zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost více odpovědí)

- a. Chráněné pracovní místo
- b. Veřejně prospěšné práce

- c. Pracovní rehabilitace
- d. Společensky účelné pracovní místo
- e. Neznám tyto formy zaměstnávání OZP

j. Co považujete za největší bariéru u zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost více odpovědí)

- a. Nízká kvalifikace (nedostatečné vzdělání, jazykové a počítačové dovednosti)
- b. Psychické bariéry (menší odolnost vůči stresu, obavy z neúspěchu)
- c. Nižší pracovní nasazení
- d. Schopnost pracovat pouze na částečný pracovní úvazek s ohledem na zdravotní stav
- e. Nemocnost OZP
- f. Odmítavý přístup okolí vyplývající z mediálního obrazu OZP
- g. Málo pracovních míst pro OZP
- h. Nedůvěra potenciálních zaměstnavatelů k zaměstnávání osoby se zdravotním postižením
- i. Mé zdravotní postižení
- j. Nevím

k. Využíváte nějaké možnosti služeb, které nabízí ÚP? (možnost více odpovědí)

- a. Pracovní poradenství
- b. Pracovní rehabilitace
- c. Sociální rehabilitace
- d. Příprava k práci
- e. Nevyužívám žádnou zmiňovanou službu

l. Co by podle Vás mohlo přispět k aktivnějšímu zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost více odpovědí)

- a. Větší informovanost ze strany ÚP
- b. Širší nabídka rekvalifikačních kurzů pro OZP
- c. Propagace organizací (např. chráněné dílny)
- d. Větší spolupráce firem a pracovníků ÚP

m. Jaký je nejdůležitější důvod absence zaměstnání

- a. Mé postižení
- b. V mém regionu nejsou volná pracovní místa
- c. Jsem starý
- d. V mém oboru nejsou volná pracovní místa
- e. Nevím

n. Myslíte si, že je nabídka pracovních míst pro OZP široká?

- a. Ano
- b. Ne
- c. Nevím

o. Jakou metodou jste získal(a) pracovní místo (v minulosti)?

- a. Přes doporučení známého

- b. Prostřednictvím ÚP
- c. Pomocí inzerce (noviny, internet)
- d. Vlastní aktivita (inzerce, přímé oslovení zaměstnavatele)
- e. Na základě rekvalifikačního kurzu
- f. Nepracovala jsem

p. Jakou dovednost či rekvalifikaci byste si chtěli zvýšit? (možnost více odpovědí)

- a. Zvýšení stupně vzdělání (získání výučního listu, maturitní zkoušky, vysokoškolského diplomu)
- b. Jazykové znalosti
- c. Počítačové dovednosti
- d. Technické a manuální (ruční) dovednosti

q. Setkal jste se někdy s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, uveďte prosím jeho konkrétní povahu.

- a. Ano
- b. Ne

r. Kterému typu pracovního úvazku dáváte přednost?

- a. Plnému úvazku
- b. Zkrácenému úvazku
- c. Polovičnímu úvazku
- d. Práci z domova

s. Kolik zaměstnání jste doposud změnil(a)?

- a. 1
- b. 2 až 4
- c. Více

Děkuji Vám za Váš čas k vyplnění tohoto dotazníku
Martina Skřivánková